

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP008128/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 10/08/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR045573/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46253.002789/2017-19  
**DATA DO PROTOCOLO:** 08/08/2017

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

FEDERACAO DOS EMPREGADOS EM TURISMO HOSPIT EST S PAULO, CNPJ n. 62.197.975/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROGERIO JOSE GOMES CARDOSO;

E

SINDICATO DAS INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS, E FILANTROPICAS DE ARARAQUARA, SAO CARLOS E REGIAO, CNPJ n. 08.116.778/0001-72, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO ELIAS GALEAZZI;

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 julho de 2017 a 30 de junho de 2018 e a data-base da categoria em 01º de julho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS EM INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS**, com abrangência territorial em **Américo Brasiliense/SP, Araraquara/SP, Boa Esperança Do Sul/SP, Bocaina/SP, Dourado/SP, Ibaté/SP, Ibitinga/SP, Jaú/SP, Matão/SP, Ribeirão Bonito/SP, São Carlos/SP e Taquaritinga/SP.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Garantia de piso salarial ou salário de ingresso nos valores abaixo, sendo que nenhum empregado admitido poderá perceber menos do estabelecido.

a) Menor Aprendiz	R\$ 937,00
b) Recepcionista	R\$1.048,18
c) Mensageiro	R\$1.048,18
d) Servente	R\$1.048,18
e) Copeira	R\$1.048,18
f) Serviços Gerais	R\$1.048,18
g) Demais Funções	R\$1.078,13
h) Auxiliar de Limpeza	R\$1.078,13
i) Porteiro	R\$1.078,13

j) Vigia	R\$1.078,13
k) Lactarista	R\$1.078,13
l) Cozinheiro	R\$1.083,08
m) Auxiliar de Cozinha	R\$1.078,13
n) Monitor/Educador	R\$1.213,83
o) Assistente Administrativo	R\$1.078,13
p) Assistente Social	R\$1.386,48
q) Instrutor	R\$1.213,83
r) Operador de Telemarketing	R\$1.078,13
s) Pedagogo	R\$1.213,83
t) Coordenador Pedagógico	R\$1.213,83
u) Cuidador de Idoso	R\$1.078,13
v) Auxiliar de enfermagem	R\$1.213,83
x) Técnico de enfermagem	R\$1.386,48

**Parágrafo Primeiro:** Para os empregados contratados com jornada reduzida de trabalho será observado piso salarial proporcional ao número de horas trabalhadas, ficando garantido, no mínimo, piso salarial correspondente ao salário mínimo vigente.

**Parágrafo Segundo:** Os empregadores que possuam planos de cargos e salários já implantados e, desde que a menor faixa de salário seja igual ou superior ao piso salarial constante da presente cláusula deverão aplicar o índice de 6,0% (seis por cento) sobre as faixas existentes. Os empregadores enquadrados nesta situação deverão, em um prazo de 30 (trinta) dias, dar ciência à Entidade Sindical Profissional do plano de cargo e salário praticado para ratificação por acordo coletivo de trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** Os empregadores que venham a implantar plano de cargos e salários deverão formaliza-lo através de acordo coletivo de trabalho com a Entidade Sindical Profissional.

**Parágrafo Quarto:** Os empregadores que possuam Acordos Coletivos de Trabalho firmado com a Entidade Sindical Profissional estabelecendo pisos salariais diferenciados daqueles que estão em vigência deverão aplicar o mesmo índice de 6,0% (seis por cento) sobre os valores estabelecidos nos Acordos Coletivos de Trabalho.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Fica estabelecido reajuste salarial, a partir de 01/07/2017, de 6,0% (seis por cento) incidentes sobre os salários de 30/06/2017, podendo ser compensadas as antecipações espontâneas concedidas no período de 01/07/2016 a 30/06/2017.

**Parágrafo Único:** Sem prejuízo do reajuste estabelecido no *caput* da presente cláusula, os empregados que percebam salário superior a R\$ 2.310,80 (dois mil, trezentos e dez reais e oitenta centavos) têm garantido o direito de livre negociação com o empregador para estabelecer melhores condições salariais segundo ajuste das partes e suas conveniências.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DO SALÁRIO

Os empregadores ficam obrigados a pagar aos empregados a remuneração mensal até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

**Parágrafo Único:** A inobservância do prazo previsto na presente cláusula acarretará ao empregador uma multa, a favor do empregado, correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração devida, por dia de atraso, limitada ao valor da obrigação principal (art. 412 do Código Civil), independente das demais cominações legais.

**CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO EM CHEQUE**

Os empregadores que não efetuarem o pagamento dos salários em moeda corrente, considerando o cheque salário como tal, ou que efetuarem depósito em conta do empregado, deverão proporcionar ao mesmo tempo hábil para o recebimento no Banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição/descanso, mediante escala determinada pelo empregador.

**CLÁUSULA SÉTIMA - RECIBOS DE PAGAMENTO**

Os empregadores fornecerão aos seus empregados recibo de pagamento contendo identificação do empregador, discriminação dos valores pagos, inclusive os adicionais de quaisquer naturezas, descontos efetuados e depósitos relativos ao FGTS.

**Parágrafo Único:** A entrega do recibo de pagamento deverá ser feita no ato do pagamento dos salários.

**CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO ADMISSÃO**

Garantia ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Às empresas que praticam sistema de faixas salariais por cargo fica autorizada a admissão pelo salário referente ao cargo.

**CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO DE PARCELA DO 13º SALÁRIO**

Os empregadores pagarão, antecipadamente, 50% (cinquenta por cento) do 13º salário quando do início do gozo de férias do empregado, desde que solicitado pelo mesmo por escrito, no mês de janeiro.

**CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO 13º SALÁRIO**

Os empregadores efetuarão o pagamento do 13º salário de seus empregados nos prazos estabelecidos em Lei, ou seja, metade até 30/11 e a outra metade até 20/12.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A falta de pagamento nos prazos estipulados em Lei acarretará para o empregador multa de 5% (cinco por cento), além de juros e correção monetária.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO****CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

Faculdade do empregador em conceder aos empregados, no 15º dia subsequente à data de pagamento da remuneração referente ao mês anterior, adiantamento salarial de até 40% (quarenta por cento) do salário do empregado.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS / ADICIONAL NOTURNO**

A média das horas extras e do adicional noturno, habitualmente trabalhadas, será computada para pagamento de férias, 13º salário e indenização integral, ou proporcional, bem como nos depósitos fundiários e no adicional por tempo de serviço.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS  
GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO****CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Garantia ao empregado substituto do mesmo salário percebido pelo empregado substituído, enquanto durar a substituição.

**Parágrafo Único:** Fica ressalvado que as vantagens auferidas pelo substituto no período em que durar sua substituição ao cargo do substituído não se incorporarão ao salário, podendo ser excluídas tão logo o substituído retorne ao trabalho.

## **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORA EXTRA / REFEIÇÃO**

Aos empregados que realizam trabalho extraordinário além das 19h00min horas será fornecido lanche composto de café, leite, pão e margarina.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Fica fixado para cada lapso de 02 (dois) anos de efetivo trabalho do empregado para o mesmo empregador adicional por tempo de serviço de 1% (um por cento), limitado ao máximo de 10% (dez por cento), o qual deverá constar de forma destacada no recibo de pagamento do empregado.

**Parágrafo Único:** Os funcionários que já estejam recebendo adicional por tempo de serviço superior a 10% (dez por cento) terão o percentual atual mantido.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL TRABALHO NOTURNO**

Pagamento de 30% (trinta por cento) de adicional para o trabalho prestado entre 22h00min e 5h00min.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE**

Aos empregados que trabalharem em setores onde já constatada insalubridade e/ou periculosidade será pago o adicional determinado pelo laudo pericial.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os empregadores e/ou a Entidade Sindical Profissional poderão solicitar aos órgãos competentes a verificação de existência de insalubridade e/ou periculosidade nos diversos setores do local de trabalho com o objetivo de fixação e pagamento dos percentuais em graus máximo, médio ou mínimo.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SERVIÇOS EXTERNOS**

Caso haja prestação eventual de serviços externos que resulte ao empregado despesas superiores às habituais no que se refere a transporte, estadia e alimentação e desde que tais despesas estejam anteriormente contratadas, o empregador reembolsará a diferença mediante comprovação.

## **AUXÍLIO HABITAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SALÁRIO HABITAÇÃO**

Para os empregados residentes no local de trabalho será computado 25% (vinte e cinco) de seu salário a título de habitação, nos termos da Lei 8860 de 24.03.94.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Nas folhas de pagamento e nos respectivos recibos deverá constar, com destaque, a parcela fixada para o salário habitação, tanto na coluna de verba a receber, como na coluna de desconto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Este desconto não será processado no pagamento de férias indenizadas, aviso prévio indenizado e 13º salário.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O salário mais habitação servirão de base para o pagamento das verbas previdenciárias, FGTS, PIS e Imposto de Renda.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Para os empregados residentes no emprego, fica assegurado um prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do trabalho, se o aviso prévio não for trabalhado e de 60 (sessenta) dias, contados do início do aviso-prévio, se o mesmo for trabalhado, para que o imóvel seja desocupado.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Nos casos de dispensa por justa causa, a desocupação do imóvel deverá ser imediata.

**PARÁGRAFO SEXTO:** É concedida uma tolerância máxima de 10 (dez) dias para a desocupação do imóvel. Transcorrido esse prazo, o empregado residente fica sujeito a uma multa diária de 5% (cinco por cento) de seus vencimentos até a entrega das chaves do imóvel, sem prejuízo da adoção das medidas judiciais cabíveis na espécie.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Aos dependentes do empregado falecido, como tais considerados a viúva ou a companheira e/ou filhos que com ele estejam coabitando no local de trabalho, será assegurado o prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data do óbito, para a desocupação do imóvel cedido pelo empregador para sua residência.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA / VALE ALIMENTAÇÃO

Independentemente do fornecimento do vale refeição, os empregadores concederão mensalmente a seus empregados que trabalhem em jornada diária igual ou superior a 6 (seis) horas, vale alimentação no valor de R\$ 137,80 (cento e trinta e sete reais e oitenta centavos), devendo tal benefício ser concedido mediante fornecimento de ticket, cartão magnético ou outro método similar que tenha a mesma finalidade.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A ocorrência de 01 (uma) falta injustificada ao trabalho não retira do empregado o direito do recebimento do benefício previsto na presente cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O benefício previsto nesta cláusula deverá ser concedido aos empregados (as) por ocasião das férias, da licença maternidade, do auxílio doença e do acidente de trabalho, sendo que nestes dois últimos casos (auxílio doença e acidente de trabalho) a concessão do benefício será garantida por um prazo máximo de 06 (seis) meses.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A concessão objeto da presente cláusula tem por base orientação jurisprudencial, no sentido de que a cesta básica não tem natureza salarial, cuidando-se, pois, de cláusula social.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Ficam respeitadas as condições mais benéficas ao empregado.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Conforme parágrafo quinto da convenção coletiva de trabalho 2015/2016 (vigente no período de 1º de julho de 2015 a 30 de junho de 2016), ficou vedado, a partir de janeiro/2016, o fornecimento da cesta básica/vale alimentação através de cesta básica com alimentos, ficando restrita ao fornecimento através de ticket, cartão magnético ou outro método similar que tenha a mesma finalidade.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - VALE REFEIÇÃO

Aos empregados que tenham jornada superior a 06 (seis) horas e não possam ser atendidos pelo sistema de refeição do empregador, no próprio local de trabalho ou em restaurantes conveniados, terão direito a vale refeição no valor de R\$ 19,40 (dezenove reais e quarenta centavos) por dia trabalhado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em caso de falta devidamente justificada, não será descontado do empregado o vale refeição do dia.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O sistema de refeição do empregador, constante do *caput* da presente cláusula deverá atender aos padrões normais de refeição sendo constituída, no mínimo, de carne ou frango ou peixe.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Referido benefício não tem natureza salarial, ainda 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).

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO / AUXÍLIO FUNERAL

Será concedido seguro de vida em grupo por parte dos empregadores a fim de atender as necessidades de auxílio funeral e indenização por morte ou invalidez permanente, com as coberturas mínimas abaixo, sendo observado em apólice securitária o custo de R\$ 8,00 (oito reais) “per capita”, com as coberturas mínimas abaixo relacionadas, não podendo o empregador realizar qualquer tipo de desconto do empregado, do referido valor de seu salário:

I - R\$ 15.500,00 (quinze mil e quinhentos reais), em caso de morte do empregado (a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido.

II - R\$ 15.500,00 (quinze mil e quinhentos reais), em caso de invalidez permanente (total ou parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando, detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente da invalidez deixada pelo acidente;

III - R\$ 15.500,00 (quinze mil e quinhentos reais), em caso de Invalidez Funcional Permanente Total por Doença (IFPD), prevista no artigo 17 da Circular SUSEP nº 302, de 19 de setembro de 2005, mediante solicitação do segurado ou de seu representante legal/empresa em formulário próprio, quando constatada por laudo médico pertinente, de acordo com o definido na apólice do seguro.

IV – R\$ 15.500,00 (quinze mil e quinhentos reais), em caso de invalidez permanente total por doença adquirida no exercício profissional, neste caso será pago ao próprio empregado segurado 100% (cem por cento) de forma antecipada do capital segurado básico mínimo, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela Seguradora, assinada pelo médico ou junta medica, responsável (eis) pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da doença profissional, obedecendo os seguintes critérios:

a) A indenização em que o segurado fará jus através da cobertura **PAED** (Pagamento Antecipado Especial por Doença), somente será devida no caso em que o próprio segurado seja considerado inválido de forma definitiva e permanente por consequência de doença profissional, cuja doença seja caracterizada como doença profissional que o impeça de desenvolver definitivamente suas funções e que pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação e desde que a data do início de tratamento e/ou diagnóstico da doença profissional caracterizada seja posterior à data de sua inclusão no seguro, e enquanto haver sua permanência contratual na empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.

b) Desde que efetivamente comprovada e antecipada a indenização de invalidez de doença profissional, o segurado será excluído do seguro, em caráter definitivo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura ao mesmo segurado, mesmo que este segurado venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade nesta ou outra empresa, no País ou Exterior.

c) Caso não seja comprovada a caracterização da invalidez adquirida no exercício profissional, o seguro continuará em vigor, observadas as demais condições contratuais.

d) Caso o segurado já tenha recebido indenizações contempladas pelo benefício **PAED** (Pagamento Antecipado Especial por Doença), ou outro semelhante, em outra seguradora, fica o mesmo segurado sujeito às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização.

e) As coberturas **IFPD** (Invalidez Funcional Permanente Total por Doença) e **PAED** (Pagamento Antecipado Especial por Doença) são consideradas antecipação da cobertura básica para morte. No caso de **IFPD** (Invalidez Funcional Permanente por Doença) e **PAED** (Pagamento Antecipado Especial por Doença) para efeito de indenização será considerada a cobertura que ocorrer primeiro, sendo excluída automaticamente a outra remanescente. Após o recebimento de 100% desta indenização o segurado deverá ser excluído do grupo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura.

V - R\$ 7.750,00 (sete mil, setecentos e cinquenta reais), em caso de morte do cônjuge do empregado (a) por qualquer causa.

VI - R\$ 3.875,00 (três mil oitocentos e setenta e cinco reais), em caso de morte por qualquer causa de cada filho de até 21 (vinte e um) anos, limitado a 04 (quatro).

VII - R\$ 3.875,00 (três mil oitocentos e setenta e cinco reais), em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho (a) portador de invalidez causada por doença congênita, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento.

VIII - Ocorrendo a morte do empregado (a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber duas cestas básicas (50 kg de alimentos).

IX - Ocorrendo a morte do empregado (a) por qualquer causa, a apólice de seguro de vida em grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até R\$ 3.000,00 (Três mil reais).

X - Ocorrendo a morte do empregado (a) por qualquer causa, o empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente, a título de reembolso das despesas efetivas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovadas.

XI - Ocorrendo o nascimento de filho(s) da funcionária ( cobre somente titular do sexo feminino ) a mesma receberá da SEGURADORA a título de doação **DUAS CESTAS-NATALIDADE**, caracterizadas como um **KIT MAMÃE** e um **KIT BEBÊ**, com conteúdo específicos para atender as primeiras necessidades básicas e nutricionais da beneficiária e seu bebê, limitado a duas cestas, desde que o comunicado seja formalizado pela empresa até 30 dias após o parto da funcionária contemplada, compostos dos seguintes itens:

**KIT MAMÃE** AÇUCAR CRISTAL 5KG ARROZ AGULHINHA T1 5KG AVEIA EM FLOCOS 250GR BISCOITO CREAM CRACKER 200GR BISCOITO MAISENA 200GR CAFÉ 500GR CANJUIQUINHA 500GR COMPOSTO LACTEO 400GR MOLHO DE TOMATE 340GR FARINHA DE MANDIOCA CRUA 500GR FARINHA DE MILHO 1KG FEIJAO CARIOCA 2KG FUBÁ 2KG LEITE CONDENSADO 790GR MACARRÃO SEMOLA ESPAGUETE 1KG MACARRÃO SEMOLA PARAFUSO 500GR OLEO DE SOJA 1,8LT SAL REFINADO 1KG SARDINHA EM ÓLEO 250GR SEMENTE DE LINHAÇA 500GR SUCO CONCENTRADO 1LT AZEITE DE OLIVA EXTRA VIRGEM 200ML

**KIT BEBÊ** ALGODÃO 100GR CHUPETA DE SILICONE 1 COTONETE C/ 75 UNID 1 FRALDA DESCATÁVEL TAM M 10UN 2 FRALDA DESCARTÁVEL TAM P 11UN 1 GAZE ESTERELIZADA PCT C/10 UNID 2 LENÇÕ UMEDECIDO C/70 UN 2 MAMADEIRA 1

XII - **ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA, SOCIAL E NUTRICIONAL (APSN):** Deverá ser disponibilizado pela seguradora ao empregado(a) e/ou a seus respectivos cônjuges/companheiras e filhos, apoio psicológico, social e nutricional, a ser prestado, obrigatoriamente, por profissionais vinculados as áreas de atuação de cobertura desta cláusula (psicólogos, assistentes sociais e nutricionistas), por meio de sistema operacional simplificado, sem custo adicional ao solicitante do serviço, através da plataforma de 0800 ou de outras tecnologias colocadas a disposição pela prestadora do serviço, cuja finalidade precípua é a de proporcionar amparo ao empregado(a) e a seus dependentes, ajudando-os na resolução de problemas diversos de ordem pessoal, familiar e profissional orientando em situações cotidianas enfrentadas, sendo garantido ao usuário do serviço sigilo total das informações prestadas. Não poderá haver limite de consultas determinado pela seguradora, ficando livre o trabalhador e seus dependentes para utilizar o serviço sempre que necessário, entretanto no caso da Assistência Psicológica, seguindo as determinações do Conselho de Psicologia o limite máximo será de 20 (vinte) atendimentos por cada problema/situação apresentado. Em caso de desligamento da empresa, o empregado imediatamente perde o direito a este serviço, entretanto em casos de morte ou invalidez do titular do seguro os beneficiários terão direito a mais 6 (seis) meses de utilização do serviço de Assistência Psicológica para dar suporte no período do luto, sem ônus para o empregador e nem para o empregado. Este serviço deverá também estar disponível para os departamentos de RH, Administrativo e de Pessoal (ou gestor responsável na empresa) para apoiá-los e orienta-los em quaisquer questões de ordem psicológica, social e nutricional vinculado ao empregado titular do seguro.

**Parágrafo único:** Entende-se por Assistência Psicológica serviço que tem por finalidade aliviar e assessorar ao segurado e seus dependentes, que estejam em situação de forte impacto emocional, decorrente inclusive, mas não restringindo, de doenças crônicas, invalidez, envolvimento com álcool e drogas, luto, acidente, violência, vítima de crime, aposentadoria e envelhecimento. Entende-se por Assistência Social, o serviço que presta atendimento ao segurado e dependentes que se encontram em situação de risco e de vulnerabilidade social, para prestar informações, orientações e encaminhamentos relacionados em como acessar obrigações, serviços e direitos (estarão exclusas deste serviço questões trabalhistas relacionadas diretamente ao empregador). Entende-se por Assistência Nutricional, o serviço que prestará informações e esclarecimentos ao segurado e seus dependentes de possíveis dúvidas e dicas nutricionais, bem como nutrição e saúde, esporte, estética entre outras, em situações específicas de doenças tais como: hipertensão, diabetes, doenças metabólicas, cardiopatias, câncer, alergias alimentares, doença celíaca, orientação para cuidadores ou familiares sobre dúvidas com alimentação por sonda enteral ou parental.

XIII - As cestas previstas nos incisos **VIII** e **XVIII** deverão, obrigatoriamente, ser entregues diretamente na residência dos trabalhadores e conforme composição de itens constante no Anexo. As cestas **NÃO PODERÃO SER SUBSTITUÍDAS e NEM CONVERTIDAS POR DINHEIRO OU CARTÃO ALIMENTAÇÃO**, no intuito de preservar o propósito real do benefício e garantir o cumprimento da obrigação mínima estipulada.

XIV - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora.

XV - A partir do valor mínimo de cobertura estipulado e das demais condições constantes desta cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado (a).

XVI - Aplica-se o disposto na presente cláusula a todos os empregados, inclusive os empregados (as) em regime de trabalho temporário, autônomo (as) e estagiários (as) devidamente comprovado o seu vínculo.

**Parágrafo único:** As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I, II e III do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

XVII - A Seguradora deverá observar o fiel cumprimento desta cláusula, devendo para tanto constar na respectiva apólice de seguro, as condições mínimas aqui estabelecidas, sob pena de virem a responder por eventual prejuízo causado aos empregadores e/ou empregados.

XVIII - O empregador que por ocasião do óbito ou da incapacitação permanente do trabalhador que não tenha implantado o benefício constante da presente cláusula ou estiver inadimplente por falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento ou efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido, efetuará a indenização por morte ou invalidez ao empregado ou a seus dependentes equivalente ao dobro do valor da cobertura básica do seguro.

XIX - Faculta-se aos empregadores qualquer forma de contratação de seguro, desde que contemplados todos os benefícios previstos nesta cláusula e desde que firmado através de Acordo Coletivo de Trabalho com a participação das Entidades Sindicais subscritoras da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sob pena de nulidade.

XX - O seguro de vida retro citado deverá ser fornecido aos empregados independente de qualquer outro já contratado pela instituição.

XXI - Sempre que necessário as empresas se obrigam a fornecer cópias ou dar vistas ao Sindicato dos Trabalhadores da documentação correspondente ao pagamento do Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, previsto nesta cláusula.

XXII - As empresas que possuem contrato de seguro coletivo de seus empregados, deverão se adequar às exigências mínimas aqui pactuadas até o dia 30 de Setembro de 2017.

XXIII - As empresas deverão apresentar a apólice/certificado do seguro de vida em grupo mencionando o nome do funcionário, na homologação das rescisões dos contratos de trabalho no sindicato laboral, ou a recusa do empregado na contratação do plano, manifestada na ocasião da celebração do contrato de trabalho. Constatada pelo **SINDICATO DOS TRABALHADORES**, a inobservância de cumprimento desta cláusula, as empresas pagarão aos empregados, no momento das homologações relativas às rescisões dos contratos de trabalho, multa pecuniária no valor equivalente ao último salário do empregado.

XXIV - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

XXV - Os empregados afastados pela previdência social (doença ou acidente) deverão ser incluídos somente após retornarem às atividades laborais

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CRECHES

As empresas que não possuírem creches próprias pagarão a suas empregadas-mães um auxílio creche equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por mês e por filho até 05 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade, desde que lhes sejam apresentados recibos de pagamento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O auxílio creche poderá ser substituído pela concessão de vagas junto a creches particulares, sem nenhum ônus para a empregada-mãe.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empregadas-mães que já estejam recebendo auxílio creche terão o auxílio mantido por mês e por filho até 07 (sete) anos de idade.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTEIRA DE TRABALHO E ANOTAÇÃO DE OCUPAÇÃO

O empregador ao reter a carteira de trabalho para anotações, deverá fornecer recibo aos empregados e proceder as referidas anotações no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A anotação de ocupação deverá corresponder à realidade das funções exercidas pelo empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O não registro no prazo estabelecido acarretará para o empregador multa de 30% (trinta por cento) do salário nominal do empregado, a título indenizatório, com os devidos recolhimentos de obrigações sociais.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A carteira de trabalho do empregado deverá ter obrigatoriamente anotações da data de admissão, a remuneração detalhada, a forma do pagamento, a declaração de opção do FGTS, anotações do PIS e outras condições especiais que venham a existir, a função ou cargo.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As anotações na carteira de trabalho serão feitas, ainda, obrigatoriamente, pelo empregador:

- a) Na data-base.
- b) A qualquer tempo por solicitação do empregado.
- c) Na rescisão contratual.
- d) Na necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICADO DE DISPENSA

Qualquer que seja o tempo de serviço do empregado, a comunicação de sua dispensa só poderá ocorrer por escrito e mediante protocolo de entrega, devendo o empregador explicitar o motivo, e se não houver justa causa, esclarecer se o empregado deverá ou não continuar desempenhando as suas atribuições durante o prazo de aviso prévio.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA POR FALTA GRAVE

Ao empregado dispensado sob alegação de falta grave ou justa causa será entregue carta-aviso com os motivos da dispensa, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A quitação das verbas rescisórias será efetuada junto à Entidade Sindical Profissional ou nos Órgãos do Ministério do Trabalho nos seguintes prazos:

- a) Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou,
- b) Até o décimo dia, contado da data da notificação de demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O saldo de salários referente ao período anterior ao aviso-prévio deverá ser pago, pelo empregador, por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, exceto se a homologação da rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregador deverá fornecer ao empregado demissionário, por escrito, comunicação do dia, hora e local para o acerto de contas e homologação se for o caso.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A inobservância do disposto na presente cláusula sujeitará o empregador à multa em valor equivalente ao salário diário do empregado devidamente corrigido pelo índice governamental em vigor, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO**

Aos empregados que contarem com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e com mais de 01 (um) ano de serviço para o mesmo empregador, será assegurado aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, sendo 15 (quinze) dias indenizados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O aviso prévio, quando trabalhado, não poderá ter início no último dia útil da semana, nem em domingos e feriados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A redução de duas horas diárias (Artigo 488 da CLT) será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única daquele por um dos períodos, exercidos no ato do recebimento do aviso prévio.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTÁGIO REMUNERADO**

A contratação para estágio remunerado deverá observar a legislação vigente.

## **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PORTADORES DE DEFICIÊNCIA**

Os empregadores estão obrigados a admitir pessoas portadoras de deficiência em conformidade com a Lei 8213/91.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA NA READMISSÃO**

Todo empregado que for readmitido, na mesma função em um prazo de 06 (seis) meses após a sua demissão, estará desobrigado de firmar contrato de experiência.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

Os empregadores aqui abrangidos não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego por ocasião do processo de seleção.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A carta de referência será fornecida ao ex-empregado caso o mesmo necessite para ingresso em empresas não abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ENTREGA DE DOCUMENTOS**

Os empregadores fornecerão protocolo das documentações entregues pelos empregados, inclusive dos atestados médicos e odontológicos.

**Parágrafo Único:** Caso o empregador necessite de cópia dos documentos solicitados deverá o mesmo providenciar referidas cópias sem quaisquer custos ao empregado, observando-se, ainda, o fornecimento de protocolo conforme estabelecido no *caput* da presente cláusula.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FAIXA ETÁRIA**

O fator etário não impedirá a contratação do empregado, salvo se existirem impedimentos legais para tanto.

## **POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONVÊNIO**

Os empregadores procurarão firmar convênios de saúde e, também, com farmácias, drogarias, papelarias, óticas e outros estabelecimentos, visando a concessão de desconto na aquisição de produtos pelos seus empregados.

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Estabilidade provisória à empregada gestante desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória.

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias após a liberação da incorporação, sem prejuízo do aviso prévio.

### **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE AO EMPREGADO ACIDENTADO**

Fica estabelecida a garantia de emprego de 12 (doze) meses ao empregado vítima de acidente do trabalho, após a alta médica, nos termos do artigo 118 da lei do Plano e Benefícios da Previdência Social – Lei nº 8213/91.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE AO EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA**

Ao empregado afastado por motivo de doença, por período superior a 90 (noventa) dias, será assegurada estabilidade provisória no emprego de 60 (sessenta) dias após a alta médica.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Garantia de emprego e salário aos empregados, com mais de 03 (três) anos de trabalho no mesmo empregador, que estejam a menos de 24 (vinte e quatro) meses do direito de aposentadoria, sendo que, adquirido o direito, cessa a estabilidade.

**Parágrafo Único:** O empregado que estiver dentro do período pré-aposentadoria, para que possa fazer jus à estabilidade, deverá comunicar o empregador por escrito de que está dentro do prazo de estabilidade, apresentando conjuntamente documento emitido pelo INSS comprovando tal fato. Ficam resslavados os casos de dispensa por justa causa e pedido de demissão. Adquirido o direito à aposentadoria, extingue-se a estabilidade, ainda que o empregado não exerça seu direito perante o INSS.

### **OUTRAS ESTABILIDADES**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE APÓS FÉRIAS**

O empregado terá estabilidade até 30 (trinta) dias após o retorno das férias.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO**

Os empregados, em número máximo de até 05 (cinco), escolhidos em assembleia geral para fazer parte de comissão de negociação terão garantia de emprego e salário desde a data de sua escolha até 90 (noventa) dias após o término das negociações e ou julgamento de dissídio coletivo.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O Sindicato profissional deverá comunicar ao empregador os nomes dos empregados que se encontrarem nas condições estabelecidas no *caput* da presente cláusula.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO**

Os empregadores respeitarão a hora noturna de 52 minutos e 30 segundos para a jornada de trabalho realizada entre as 22h00min e 5h00min, bem como a jornada de 44 horas semanais, facultando-se aos empregados e empregadores, mediante acordo escrito, estabelecerem jornada especial de trabalho, reduzida ou compensada, inclusive 12 X 36, com assistência da Entidade Sindical Patronal e Entidade Sindical Profissional, sob pena de aplicação da multa normativa por descumprimento da convenção coletiva.

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO / BANCO DE HORAS – DIAS**

A flexibilização da jornada semanal de trabalho e a implantação do banco de horas / banco de dias será efetuada de conformidade e nos moldes da legislação vigente devendo, para tanto, ser firmado termo de acordo próprio com assistência da Entidade Sindical Profissional.

### **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MARCAÇÃO DE PONTO**

Na marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição ou descanso será observada a legislação pertinente.

### **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATRASOS**

A ocorrência de 01 (um) atraso mensal ao trabalho, que não ultrapasse a 30 (trinta) minutos e, seja devidamente justificado, por escrito, pelo empregado, não acarretará o desconto do DSR correspondente, sendo que, neste caso o empregador não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

Serão abonadas as faltas ou horas não trabalhadas do (a) empregado (a) que necessitar assistir seus filhos menores de 14 (quatorze) anos a médicos, limitado ao número de dias contido no artigo 473, XI da CLT, desde que o fato resulte devidamente comprovado através de atestado médico, desde que referidos atestados apresentem a indicação do Código Internacional de Doenças (CID), contenham o carimbo do CRM e assinatura do médico.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FALTAS JUSTIFICADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo dos salários, nas seguintes condições:

- a) Por 03 (três) dias consecutivos nos casos de falecimento do cônjuge ou companheira (o) reconhecida (o), filhos, pai e mãe.
- b) Por 05 (cinco) dias consecutivos em virtude de casamento.
- c) Por até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Abono de ½ (meio) período ao empregado estudante para prestação de exames escolares condicionado à prévia comunicação à empresa e comprovação posterior.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FERIADO PONTE

Faculta-se às empresas a liberação do trabalho em dias úteis intercalados com feriados em começo e fins de semana, através de compensação anterior e, ou, posterior dos respectivos dias, desde que aceito por, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive mulheres.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS

O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de no mínimo 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento de comunicação do início do período de gozo de férias o empregado deverá optar pela conversão de parte das férias em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da CLT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O pagamento das férias deverá ser feito com antecedência de 02 (dois) dias, inclusive com o valor equivalente a 1/3 (um terço) previsto na Constituição Federal, sob pena de o empregador incorrer na penalidade prevista por descumprimento de cláusula contida nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O empregador por ocasião do pagamento das férias deverá fazer a anotação respectiva na carteira de trabalho do empregado.

## LICENÇA ADOÇÃO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA ADOTANTE

Nos termos da Lei 10421 de 15/04/2002, a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, nas faixas etárias de 0 (zero) mês a 8 (oito) anos, fará jus a licença maternidade nos termos do Artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, observando-se o que segue:

- a) Adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano – licença de 120 (cento e vinte) dias.
- b) Adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos – licença de 60 (sessenta) dias.
- c) Adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos – licença de 30 (trinta) dias.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PATERNIDADE

Os empregadores concederão aos seus empregados licença paternidade de 05 (cinco) dias, sem prejuízo da remuneração, conforme garantido pela Constituição Federal.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - REFEITÓRIO / VESTIÁRIO

Os empregadores deverão manter acomodações apropriadas para os seus empregados fazerem suas refeições, em perfeitas condições de higiene, de conformidade com a legislação e normas de segurança, higiene e medicina do trabalho vigente, mantendo, ainda, vestiários e banheiros masculino e feminino.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - BEBEDOUROS (ÁGUA POTÁVEL)

Os empregadores deverão instalar bebedouros em local de fácil acesso aos seus empregados.

## UNIFORME

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES**

Os empregadores fornecerão aos empregados, gratuitamente, os uniformes considerados de uso obrigatório, incluindo luvas, botas, aventais, guarda-pó ou outras peças de indumentárias necessárias ao atendimento da focalizada exigência.

**CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MEMBROS DA CIPA**

Garantia de emprego aos membros das CIPAS nos termos da legislação vigente.

**EXAMES MÉDICOS****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS**

Os empregadores custearão os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais de seus empregados, nos termos da legislação vigente.

**ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os empregadores se obrigam a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço, desde que referidos atestados apresentem a indicação do Código Internacional de Doenças (CID) e contenham o carimbo do CRM e assinatura do médico.

**RELAÇÕES SINDICAIS  
GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FALTAS JUSTIFICADAS DO DIRETOR DO SINDICATO  
PROFISSIONAL**

O empregado, diretor do Sindicato Profissional quando no exercício de seu mandato, e desde que tenha sido devidamente convocado por seu Sindicato e tenha comunicado ao seu empregador com antecedência mínima de 03 (três) dias, poderá deixar de comparecer ao trabalho no limite máximo de 05 (cinco) dias por mês, sem prejuízo dos salários, para que participe de reuniões, cursos, seminários, congressos, encontros e assembleias.

**ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS AFASTADOS**

Os empregadores se comprometem a fornecer, quadrimestralmente, à Entidade Sindical Profissional, relação contendo todos os empregados admitidos, demitidos e afastados por motivo de doença (auxílio doença/acidente do trabalho).

**CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

Será devida pelas entidades representadas pelo Sindicato Patronal, a título de contribuição assistencial patronal, 6% (seis por cento) sobre o valor bruto da folha de pagamento, em 2 (duas) parcelas de 3% (três por cento) com recolhimentos a serem efetuados, respectivamente em 31 de julho e 31 de outubro de 2017. Para as Entidades que não possuem empregados o valor recolhido será de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) com vencimento na primeira parcela 31/07/2017, mediante comprovação através de RAIS NEGATIVA enviada ao Sindicato Patronal.

**Parágrafo Primeiro:** As guias para recolhimento da contribuição referida na presente cláusula serão remetidas pelo SINBFIR aos empregadores, podendo, também serem retiradas na sede do Sindicato em São Paulo, a Rua da Consolação, nº 374, 6º andar, CEP: 01302-000, Fone/Fax (11) 3255-6151 - ramal 1.

**Parágrafo Segundo:** O não recolhimento da contribuição referida na presente cláusula acarretará, para o empregador, além dos juros de mora, uma multa de 10% (dez por cento) calculada sobre o montante devido e não recolhido, sem prejuízo de sua atualização monetária.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

Obrigam-se os empregadores a admitirem a fixação do quadro de avisos nos locais de trabalho e de fácil acesso aos trabalhadores para comunicação de publicações, avisos, convocações, boletins informativos e outras matérias tendentes a manter o empregado atualizado e informado em relação a assuntos de seu interesse e/ou da Entidade Sindical Profissional.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - COMPETÊNCIA**

O cumprimento de quaisquer das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como as dúvidas oriundas da mesma, será intentado perante a Justiça do Trabalho.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - REVISÃO DA CONVENÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica subordinado, em qualquer caso, à aprovação da assembleia geral da Entidade Sindical Profissional conveniente, com observância do artigo 612 da CLT.

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ARBITRAGEM**

As Entidades Sindicais subscritoras da presente apresentarão estudo para aplicação de arbitragem que será concretizado através de cláusula compromissória a ser firmada através de Instrumento próprio, na forma dos dispositivos inseridos na Constituição Federal e na legislação específica.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PENALIDADES**

Fica estabelecida multa de 3% (três por cento) do piso salarial, por empregado, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

**ROGERIO JOSE GOMES CARDOSO  
PRESIDENTE  
FEDERACAO DOS EMPREGADOS EM TURISMO HOSPIT EST S PAULO**

**PAULO ELIAS GALEAZZI  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS, E FILANTROPICAS DE ARARAQUARA, SAO CARLOS  
E REGIAO**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL**

ATA ASSEMBLEIA GERAL SINDICATO PROFISSIONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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