

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP004250/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 04/04/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR012800/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10260.205462/2025-71  
**DATA DO PROTOCOLO:** 13/03/2025

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

SIND DOS EMP EM TURISMO E HOSP DE SAO JOSE DO RIO PRETO, CNPJ n. 51.859.429/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO DA SILVA PARANHOS;

E

SINDICATO DAS INSTITUICOES BENEFICENTES, FILANTROPICAS E RELIGIOSAS DE SAO JOSE DO RIO PRETO, CNPJ n. 05.907.715/0001-46, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JAIME MARQUES RODRIGUES;

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 fevereiro de 2025 a 31 de janeiro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS EM INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS**, com abrangência territorial em **São José do Rio Preto/SP**.

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

A) Fica assegurado a TODOS os **Empregados de Entidades Benéficas, Religiosas e Filantrópicas**; e aos **EMPREGADOS** de Instituições que oferecem Educação Infantil (Creches e Pré-Escolas), Ensino Fundamental, Serviços de Assistência Social, Saúde e Educação, mantidas pelas Entidades Benéficas, Religiosas e Filantrópicas conveniadas ou não aos órgãos da administração pública direta ou indireta (Federal, Estadual ou Municipal), admitidos a partir de 01/02/2025, que cumprem jornada superior a 04 horas diárias, os pisos salariais mínimos abaixo discriminados por função, sendo que nenhum empregado poderá receber valor inferior ao estipulado:

| A partir de 1º de fevereiro de 2025 |              |
|-------------------------------------|--------------|
| Servente e Auxiliar de Limpeza      | R\$ 1.795,00 |
| Porteiro                            | R\$ 1.802,00 |
| Vigia                               | R\$ 1.802,00 |
| Lactarista                          | R\$ 1.827,00 |
| Cozinheiro (a)                      | R\$ 2.200,00 |
| Agente de Saúde                     | R\$ 1.944,00 |
| Monitor Escolar                     | R\$ 2.206,00 |
| Monitor (a) / Educador Social       | R\$ 2.182,00 |
| Auxiliar de Cozinha                 | R\$ 1.885,00 |

|   |                             |
|---|-----------------------------|
| Auxiliar de Manutenção  | R\$ 1.868,00                |
| Assistente Administrativo   | R\$ 2.094,00                |
| Escriturário (a)  | R\$ 1.868,00                |
| Pedagogo  | R\$ 2.418,00                |
| Coordenador   | R\$ 5.391,00                |
| Coordenador (a) pedagógico  | R\$ 5.391,00                |
| Coordenador Geral Escolar   | R\$ 6.470,00                |
| Recepcionista   | R\$ 1.868,00                |
| Encarregado Administrativo  | R\$ 2.861,00                |
| Psicólogos  | R\$ 4.179,16                |
| Assistente Social (jornada máxima diária de 06 horas)                             | R\$ 4.179,16                |
| Instrutor   | R\$ 2.185,00                |
| Operador de Telemarketing (jornada máxima diária de 06 horas)                     | R\$ 1.856,00                |
| Oficineiros de Artes Marciais/ Cênicas/ Musicais/ Informática (Salário Hora/Aula) | R\$ 20,30 + 1/6 DSR semanal |
| Mãe Social  | R\$ 3.000,00                |
| Cuidador  | R\$ 1.853,00                |
| Demais Funções  | R\$ 1.853,00                |

**Piso para os trabalhadores que realizam jornada de até 04 horas diárias:**

**A.1)** Para os empregados que cumprem jornada diária de **até 04 horas**, fica assegurado a partir de **1º de fevereiro de 2025 até 31 de janeiro de 2026** o salário hora proporcional ao piso mínimo da função exercida, observando-se a jornada máxima de 100 horas mês, já incluído o DSR.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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% (seis por cento) no período de 01 de fevereiro de 2024 a 31 de janeiro de 2025** 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 SEGUNDO:** Os empregadores que venham implantar plano de cargos e salários deverão formalizá-lo através de acordo coletivo de trabalho com a Entidade Sindical Profissional.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As **ENTIDADES MANTENEDORAS** e os trabalhadores obrigam-se a adotar, respeitar e cumprir no âmbito de suas atividades precípua, em conformidade com a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO (Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego – [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)).

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os pisos salariais aqui estabelecidos serão reajustados na forma da legislação vigente, não podendo ter valores inferiores ao estabelecidos para o salário mínimo (federal ou estadual).

**PARÁGRAFO QUINTO:** Entende-se como Coordenador Geral aquele que tem sob sua responsabilidade a coordenação e supervisão, a partir de 05 unidades.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Para o(a) Coordenador(a) Pedagógico, que trabalha em Entidade com finalidade Educacional e que possui parceria com o Poder Público através de Termo de Colaboração, fica assegurado uma gratificação mensal no percentual de 4% (quatro por cento), nos termos do artigo 457, §1º da CLT, calculado sobre o salário base da função do Coordenador(a) Pedagógico, para participação em reunião de formação, reunião administrativa, reunião de GTI (Grupo de Trabalho Intersetorial), e demais reuniões programadas pela Secretaria da Educação.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** A ajuda de custo prevista no parágrafo sexto desta cláusula, conforme a legislação vigente, não possui natureza salarial, não integra a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência para quaisquer encargos trabalhistas, fundiários ou previdenciários.

**PARÁGRAFO OITAVO:** A ajuda de custo prevista no parágrafo sexto não será concedida em caso de falta justificada e/ou injustificada no mês.

## CLÁUSULA QUARTA - PISO SAL. EMPREGADOS DE INST QUE OFERECEM SERV HOSPITALARES E AMBULATORIAIS

Fica assegurado aos empregados de instituições que oferecem serviços hospitalares e ambulatoriais mantidas por Entidades Benéficas, Filantrópicas e Religiosas, um reajuste de **6% (seis por cento)**, sobre os pisos salariais admissionais **a partir de 1º de fevereiro de 2025 incidentes sobre os pisos vigentes em 31/01/2025**, sendo que nenhum empregado poderá receber valor inferior ao estipulado:

| A partir de 1º de fevereiro de 2025 |              |
|-------------------------------------|--------------|
| Piso Normativo Mínimo               | R\$ 1.957,00 |
| Auxiliar de Enfermagem              | R\$ 2.080,00 |
| Técnico em Enfermagem               | R\$ 2.279,00 |

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Este item abrange a categoria dos empregados em instituições que oferecem serviços Hospitalares e Ambulatoriais mantidos por Entidades Benéficas, Filantrópicas e Religiosas, de acordo com seus Estatutos, compreendendo todos aqueles sob qualquer título ou denominação exercem atividades nos setores de: **Limpeza em Geral, Portarias, Lavanderias, Cozinhas, Setor Administrativos, Almoxarifado, Manutenção Predial, Auxiliares e Técnicos de Enfermagem, Operadoras de Telemarketing, Telefonistas entre outras atividades ligadas a atividade fim**, ficando excluídos desta Convenção Coletiva de Trabalho os trabalhadores de funções diferenciadas, estipulados por lei e desde que o Sindicato Patronal signatário destas categorias diferenciadas tenham celebrado Convenção Coletiva de Trabalho com o SINBFIR (patronal das entidades), sob pena de cumprimento da presente CCT integral.

**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% (seis por cento)** no período de **01/02/2024 a 31/01/2025**, 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:** Para os empregados que cumprem jornada diária de até 04 horas, fica assegurado a partir de **1º de fevereiro de 2025 até 31 de janeiro de 2026** o salário hora proporcional ao piso mínimo da função exercida, observando-se a jornada máxima de 100 horas mês, já incluído o DSR.

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

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de **TODOS** os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, com data-base em **1º (primeiro) de fevereiro de 2025**, terão um reajuste salarial de **6% (seis por cento)**, calculado sobre os salários vigentes em **31/01/2025**, com vigência a partir de **1º (primeiro) de fevereiro de 2025**.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os salários dos empregados admitidos antes da data-base terão seus salários reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados, na razão de **1/12 avos** (um doze avos) por mês, garantindo-se o piso salarial da função.

### CLÁUSULA SEXTA - PROPORCIONALIDADE

Os salários dos empregados admitidos após **01/02/2024** serão reajustados de forma proporcional ao tempo de serviço, na razão de **1/12 avos** por mês trabalhado, respeitando-se o limite dos **empregados** mais antigos, na mesma função.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SÉTIMA - 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, podendo ser fornecido em dinheiro ou através de cartão magnético de benefícios.

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DA 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 NONA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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, independente das demais cominações de direito.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

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

#### **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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Garantia ao empregado substituto do mesmo salário percebido pelo empregado substituído, desde que esteja exercendo a mesma função do substituído por período superior a **30 (trinta) dias**.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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, tais como plano de carreira, adicional por tempo de serviço e outros.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os empregadores que praticam faixas salariais por cargo, ficam autorizadas a admissão pelo salário referente ao cargo.

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RECIBO DE PAGAMENTO

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

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

### GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAS

Concessão de **50% (cinquenta por cento)** de adicional para as duas primeiras horas, e de **100% (cem por cento)** para as demais.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As jornadas realizadas em dias de Folga ou Feriados serão remuneradas com acréscimo de **100% (cem por cento)**, quando não compensadas, de acordo com disposição prevista na **Súmula 146 do TST**.

### ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Os empregadores se obrigam ao pagamento de um adicional por tempo de serviço, para cada lapso de **02 (dois)** anos de efetivo trabalho do empregado para o mesmo empregador, um adicional por tempo de serviço à razão de **2% (dois por cento)**, limitado ao máximo de **10% (dez por cento)** o qual deverá constar de forma destacada no recibo de pagamento do empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os funcionários que em **30/06/2008** já vinham recebendo adicional por tempo de serviço superior a **10% (dez por cento)** terão o percentual atual mantido.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A referida gratificação tem natureza salarial, devendo à mesma ser incorporada para efeito de cálculo das horas extras, feriados, folgas, adicional noturno, 13º salário e férias.

**OBS:** Exemplo – Empregados com 02 (dois) anos ou mais completos de registro:

| Como Ficou:      |
|------------------|
| a) 02 anos – 2%  |
| b) 04 anos – 4%  |
| c) 06 anos – 6%  |
| d) 08 anos – 8%  |
| e) 10 anos – 10% |

### ADICIONAL NOTURNO

## CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL TRABALHO NOTURNO

Pagamento de **30% (trinta por cento)** de adicional para o trabalho prestado entre 22:00 e 05:00 horas, bem como sobre as horas prorrogadas, de acordo com o art. 73, § 5º da CLT.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica assegurado aos empregados admitidos no período anterior a **01/02/2003** o recebimento de **50% (cinquenta por cento)** a título de Adicional Noturno, como garantia de irredutibilidade salarial.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

Aos empregados que trabalharem em setores que já foram constatadas insalubridade e/ou periculosidade, será pago sobre o piso salarial da categoria, o adicional determinado pelo laudo pericial.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados 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 objetivo de fixação e pagamento dos percentuais em grau máximo, médio ou mínimo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregador que já tenha o laudo pericial e/ou venha adquirir se compromete nos seguintes termos:

- a) Fixar cópia no quadro de avisos e/ou local visível a todos os empregados;
- b) Informar os Sindicatos Acordantes, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, do recebimento e/ou obtenção do Laudo Pericial;
- c) Encaminhar cópias dos laudos periciais aos Sindicatos Acordantes no prazo máximo de 10 (dez) dias após o requerimento dos mesmos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O empregador que deixar de cumprir as disposições previstas no parágrafo anterior, sem a devida justificativa, apresentada no máximo em 48 (quarenta e oito) horas, antes do prazo previsto para a entrega, pagará a multa prevista na cláusula da presente Norma Coletiva referente à "**PENALIDADES**", que se reverterá em favor da parte requerente.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADICIONAL POR ACÚMULO DE CARGO

Desde que devidamente autorizado pela entidade, o empregado que vier a exercer cumulativa e habitualmente outra função fará jus ao percentual de adicional correspondente a **20% (vinte por cento)** do respectivo salário contratual, no mínimo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O pagamento do adicional aqui previsto, cessará no momento em que o empregado deixar de exercer a função que estiver acumulando.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Não é devido adicional de acúmulo de cargo quando o trabalhador realizar outros trabalhos totalmente compatíveis com o seu cargo, dentro da hipótese do "jus variandi".

## AUXÍLIO HABITAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SALÁRIO HABITAÇÃO

Para os empregados residentes no local de trabalho será computado **25% (vinte e cinco por cento)** de seu salário a título de habitação, nos termos da **Lei 8.860 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, ressalvadas disposições em contrário acordadas, por escrito, em termo de compromisso, entre o empregador e o empregado para a ampliação destes períodos.

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

**PARÁGRAFO SEXTO:** Superado os prazos e condições previstos no parágrafo quarto desta cláusula, será 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 10% (dez 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(o) ou a companheira(o) 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, o não cumprimento do prazo ora estabelecido, sujeitará a viúva(o) ou a companheira(o) e/ou filhos, multa diária de **10%** (dez por cento) dos vencimentos do empregado falecido até a entrega das chaves do imóvel, sem prejuízo da adoção das medidas judiciais cabíveis na espécie.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO VALE-REFEIÇÃO

**CONSIDERANDO** as alterações advindas da reforma trabalhista com a inclusão do art. 611-A da CLT pela Lei 13.467/2017 e da tese fixada no julgamento do Tema 1.046 de Repercussão Geral no STF, que aplicou o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, assegurando a prevalência da validade do acordado sobre o legislado, disposto no art. 611-A da CLT;

**CONSIDERANDO** as recentes modificações ao Programa de Alimentação ao Trabalhador (Lei 6.321/1976), advindas do Decreto Lei 10.854/2021, Lei 14.442/2022, Decreto Lei 11.678/2023 e Portaria 1.707/2024 do MTE, **das quais atribuiu ao trabalhador** a escolha da administradora (facilitadora) a qual ele receberá os valores de seus benefícios, possibilitados pela portabilidade dos créditos (art. 182. §3º e §4º do Decreto Lei 11.678/2023). E ainda, a **vedação** das empresas em receber qualquer deságio ou imposição de desconto, prazos de repasses ou pagamentos que descaracterize a natureza pré-paga ou o pagamento de outros benefícios de natureza não vinculados a promoção à saúde e segurança alimentar do trabalhador;

**CONSIDERANDO** as disposições do § 8º do Decreto Lei 11.678/2023 a qual possibilita que o instituto da portabilidade seja objeto de regulação por acordo ou convenção coletiva;

Fica instituído pelos sindicatos da categoria, após ampla pesquisa de mercado, a escolha de uma administradora devidamente inscrita no PAT e que atenda a todos os novos dispositivos do Programa de Alimentação ao Trabalhador para a gestão deste benefício durante a vigência desta norma coletiva, sendo esta devidamente credenciada para este fim.

**DO VALE-REFEIÇÃO:** Os empregadores fornecerão, mensalmente e gratuitamente, até o 5º dia útil do mês subsequente ao trabalho, vale-refeição ou auxílio-alimentação para os trabalhadores que laboram acima de 04 (quatro) horas diárias, no valor de **R\$ 27,00 (vinte e sete reais) por dia efetivamente trabalhado, por meio de cartão magnético de administradora de benefícios credenciada aos sindicatos acordantes.**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A entidade empregadora, de forma substitutiva, poderá alterar a concessão do vale-refeição ou auxílio-alimentação mediante a concessão de outro benefício, desde que celebre acordo coletivo específico com o Sindicato Profissional para fixação das referidas condições, sob pena de arcar com o pagamento nos termos previstos na presente cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em caso de faltas **justificadas** ou **injustificadas** do empregado, fica facultado ao empregador o desconto do tíquete referente ao dia ausente, no mês subsequente, uma vez que o benefício previsto na presente cláusula é pago por dia efetivamente trabalhado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para todos os efeitos legais, o benefício acima **não se constitui salário** e, portanto, não será incorporado e nem repercutirá sobre qualquer verba consectária ao salário, tais como, exemplificadamente:

aviso prévio, horas extras, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária. O benefício será devido exclusivamente durante o período em que o trabalhador atender às condições descritas no caput.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O fornecimento do auxílio-refeição ou auxílio-alimentação deverá ser concedido através da administradora MEGA VALE ADMINISTRADORA DE CARTÕES E SERVIÇOS LTDA, CNPJ nº 21.922.507/0001-72 devidamente inscrita no PAT e credenciada aos Sindicatos signatários representantes da categoria, para fins do art. 1º-A da Lei 6.321/1976, da Lei 14.442/2022 e da Portaria 1.707/2024 do MTE. Fica vedada a portabilidade do benefício até que haja regulamentação própria quanto a operacionalização, conforme dispõe o § 8º e § 10º do art. 182 do Decreto-Lei 11.678/2023.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Para operacionalização deste benefício e contratações, os empregadores deverão entrar em contato com a **MEGA VALE ADMINISTRADORA DE CARTÕES E SERVIÇOS LTDA**, através do Link: <https://mkt.megavalecard.com.br/seth-rio-preto-e-sinbfir-61c96513e6bffa60778e> ou através do Tel./WhatsApp (11) 95699-3619 atendimento comercial.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O não cumprimento integral dos requisitos estabelecidos na presente cláusula sujeitará a Entidade Empregadora à aplicação da multa prevista na cláusula "**Penalidades**" desta Norma Coletiva de Trabalho.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DO VALE-ALIMENTAÇÃO

**CONSIDERANDO** as alterações advindas da reforma trabalhista com a inclusão do art. 611-A da CLT pela Lei 13.467/2017 e da tese fixada no julgamento do Tema 1.046 de Repercussão Geral no STF, que aplicou o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, assegurando a prevalência da validade do acordado sobre o legislado, disposto no art. 611-A da CLT;

**CONSIDERANDO** as recentes modificações ao Programa de Alimentação ao Trabalhador (Lei 6.321/1976), advindas do Decreto Lei 10.854/2021, Lei 14.442/2022, Decreto Lei 11.678/2023 e Portaria 1.707/2024 do MTE, **das quais atribuiu ao trabalhador** a escolha da administradora (facilitadora) a qual ele receberá os valores de seus benefícios, possibilitados pela portabilidade dos créditos (art. 182. §3º e §4º do Decreto Lei 11.678/2023). E ainda, a **vedação** das empresas em receber qualquer deságio ou imposição de desconto, prazos de repasses ou pagamentos que descaracterize a natureza pré-paga ou o pagamento de outros benefícios de natureza não vinculados a promoção à saúde e segurança alimentar do trabalhador;

**CONSIDERANDO** as disposições do § 8º do Decreto Lei 11.678/2023 a qual possibilita que o instituto da portabilidade seja objeto de regulação por acordo ou convenção coletiva;

Fica instituído pelos sindicatos da categoria, após ampla pesquisa de mercado, a escolha de uma administradora devidamente inscrita no PAT e que atenda a todos os novos dispositivos do Programa de Alimentação ao Trabalhador para a gestão deste benefício durante a vigência desta norma coletiva, sendo esta devidamente credenciada para este fim.

**FORNECIMENTO DO VALE-ALIMENTAÇÃO:** Os empregadores ficam obrigados a conceder mensalmente, até o 5º dia útil do mês subsequente ao trabalho, independentemente da jornada de trabalho e sem ônus aos empregados, vale-alimentação no valor de **R\$ 390,55 (trezentos e noventa reais e cinquenta e cinco centavos)**, por meio de cartão magnético de administradora de benefícios credenciada aos sindicatos acordantes

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregado que tiver registrada mais de 01 (uma) falta injustificada no mês perderá o direito ao recebimento do benefício previsto na presente cláusula.

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

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

**PARÁGRAFO QUARTO:** O fornecimento do auxílio-alimentação deverá ser concedido através da administradora MEGA VALE ADMINISTRADORA DE CARTÕES E SERVIÇOS LTDA, CNPJ nº 21.922.507/0001-72, devidamente inscrita no PAT e credenciada aos Sindicatos signatários representantes da categoria, para fins do art. 1º-A da Lei 6.321/1976, da Lei 14.442/2022 e da Portaria 1.707/2024 do MTE. Fica vedada a portabilidade do benefício até que haja regulamentação própria quanto a operacionalização, conforme dispõe o § 8º e § 10º do art. 182 do Decreto-Lei 11.678/2023.



**PARÁGRAFO QUINTO:** Para operacionalização deste benefício e contratações, os empregadores deverão entrar em contato com a **MEGA VALE ADMINISTRADORA DE CARTÕES E SERVIÇOS LTDA**, através do Link: <https://mkt.megavalecard.com.br/seth-rio-preto-e-sinbfir-61c96513e6bffa60778e> ou através do Tel./WhatsApp (11) 95699-3619 atendimento comercial.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O não cumprimento integral dos requisitos estabelecidos na presente cláusula sujeitará a Entidade Empregadora à aplicação da multa prevista na cláusula "**Penalidades**" desta Norma Coletiva de Trabalho.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VALE-TRANSPORTE OU VALE COMBUSTÍVEL

Aos empregados que optarem por receber o benefício do vale-transporte previsto na Lei 7.418/85, terá o desconto limitado ao **máximo de 4% (quatro por cento)**, calculados sobre os salários-base dos mesmos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica estabelecido que, a critério de cada empregador, a concessão aos empregados do valor correspondente ao vale-transporte poderá ser feita através de pagamento em dinheiro, sendo que neste caso, deverá constar discriminadamente do recibo de pagamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O valor constante a este título do recibo de pagamento, não tem natureza salarial para qualquer efeito.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Na hipótese de elevação de tarifa o empregador se obriga a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Caso o empregado não tiver no curso de sua locomoção do trabalho para sua casa, ou vice-versa, transporte coletivo, nem a entidade oferecer transporte próprio que faça este percurso, o empregador poderá optar em substituir o vale-transporte pelo vale combustível, sendo que o mesmo deverá firmar acordo coletivo de trabalho com o sindicato profissional, obedecendo no mínimo os mesmos valores do transporte público.

**PÁRAGRAFO QUINTO:** Em caso de desconto superior ao estipulado na presente cláusula, fica o empregador obrigado a restituir a quantia, sem prejuízo de arcar ainda com a multa estipulada na cláusula de "Penalidades" da presente CCT.

**PARÁGRAFO SEXTO:** A ausência ao serviço do empregado optante ao vale-transporte, em razão do não fornecimento do mesmo, não deverá ser considerado falta.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BENEFÍCIO – ASSISTÊNCIA À SAÚDE

Os Sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com o intuito de fazer valer o conceito de "Responsabilidade Social Corporativa", as partes fixam o benefício constituído por Assistência à Saúde para os empregados, independentemente da concessão de plano de saúde pelo empregador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A Assistência à Saúde será concedida a todos os trabalhadores que tenham cumprido o período de contrato de experiência. O benefício abrangerá consultas médicas presenciais e exames complementares, sendo gerido e prestado pela empresa conveniada **Vidas Reais Centro de Soluções Administrativas Ltda., CNPJ nº 43.903.919/0001-06**, que executará atividades realizando convênios e parcerias com empresas e centros especializados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os benefícios de assistência à saúde oferecidos aos empregados são:

#### 1. Consultas Médicas presenciais:

**Especialidades:** Clínica Geral, Ginecologia, Oftalmologia, Ortopedia e Urologia.

#### 2. Exames complementares:

**Laboratoriais:** Cultura de Fezes, Hemograma Completo e Urina Tipo 1.

**Oftalmológicos:** Acuidade visual e Tonometria.

**Preventivos:** Papanicolau, PSA Livre e PSA Total.

Para utilização desses serviços, o empregado deverá solicitar o agendamento e a emissão de guia de autorização via **WhatsApp (11) 97322.6623**, com as informações de data, horário e local de atendimento.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para custeio do benefício acima, os empregadores deverão efetuar o recolhimento à empresa conveniada Vidas Reais no valor mensal de **R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais)**, por empregado. A empresa conveniada será responsável por prestar assistência constituída por consultas médicas e exames complementares para os empregados conforme estabelecido no Parágrafo Segundo.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Para cadastro, pagamento e cumprimento, os empregadores devem acessar o site através do endereço **www.vidasreais.com.br** ou pelo **WhatsApp (11) 95554-6623** ou **(11) 91030.6623**.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Os recolhimentos dos valores estabelecidos no Parágrafo Terceiro deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED ou relatório do eSocial do mês imediatamente anterior, por CNPJ do empregador na base territorial. A relação de empregados deverá ser encaminhada à empresa conveniada Vidas Reais como cadastro no site [www.vidasreais.com.br](http://www.vidasreais.com.br). O benefício passará a ter validade a partir do primeiro dia subsequente ao recolhimento do boleto.

**PARÁGRAFO SEXTO:** A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do empregado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 06 (seis) meses. Decorrido esse tempo, será facultado ao empregado a manutenção do benefício, realizando por ele o pagamento diretamente à empresa conveniada Vidas Reais, desobrigando desde logo o empregador de qualquer responsabilidade.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Em caso de descumprimento da presente cláusula pelo empregador, este deverá arcar com uma indenização em favor do empregado prejudicado no valor de **R\$ 200,00 (duzentos reais)**, por mês, sem prejuízo ainda do pagamento retroativo de todos os meses inadimplidos a gestora Vidas Reais para regularização da cobertura e da aplicação da cláusula de Penalidade prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO OITAVO:** O benefício de que trata a presente cláusula **NÃO** tem natureza salarial, **NÃO** integra a remuneração do trabalhador, **NÃO** se incorpora ao contrato de trabalho e **NÃO** constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, previdenciário e fundiário, conforme disposto no § 5º do art. 458 da CLT.

**PARÁGRAFO NONO:** Em observância às determinações contidas na Lei nº 13.709/18 (LGPD), considerando a necessidade de tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores para efetivo cumprimento da presente cláusula, fica estabelecido que os Sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como os demais parceiros envolvidos, comprometem-se a garantir a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme o Artigo 2º da Lei 13.709/18 (LGPD).

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO-FUNERAL

Ao empregado que possuir mais de 03 (três) meses de trabalho e que venha falecer em atividade laboral vigente, será concedido pela entidade empregadora ao seu beneficiário legal o auxílio-funeral no valor de 02 (dois) pisos salariais do empregado.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE

Os empregadores 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 06 (seis) anos de idade, **mediante apresentação de requerimento de matrícula em instituição educacional**.

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

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE DECORRENTE DE ACIDENTE TRABALHO

O empregador indenizará com 05 (cinco) pisos salariais por morte decorrente de acidente de trabalho ou invalidez permanente decorrente de acidente de trabalho, desde que esteja o empregado acidentado no exercício de sua atividade laboral há mais de 03 (três) meses trabalhando para o mesmo empregador. A indenização será feita diretamente ao beneficiário legal.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As indenizações previstas no caput da presente cláusula não são acumulativas. Em caso de invalidez permanente decorrente de acidente de trabalho, a indenização prevista será devida a partir da concessão pelo Instituto da Previdência Social.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA NA READMISSÃO**

Todo empregado que for readmitido, na mesma função em um prazo de até **03 (três)** meses após a sua demissão, estará desobrigado de firmar contrato de experiência, não caracterizando fraude trabalhista nem mesmo infração a Portaria 384/92.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As Entidades que possuem empregados contratados através de recursos financeiros provenientes de parcerias com o poder público por força da Lei 13.204 de 2015, bem como as Leis regulamentares Estaduais e Municipais que estabelecem o regime jurídico das parcerias entre as Entidades e o poder público, que forem demitidos ao final de cada projeto em caso de recontração para novas parcerias não será caracterizado fraude trabalhista nem mesmo infração a Portaria MTB 384/92.

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTEIRA DE TRABALHO E ANOTAÇÃO DE OCUPAÇÃO**

O empregador ao reter a carteira de trabalho para anotações, deverá fornecer recibo aos empregados e proceder às 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO 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 explicar 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 TRIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO CONTRATUAL**

Aos empregados que contarem com mais de 12 (doze) meses completos de contrato de trabalho poderão solicitar que a homologação da rescisão do contrato de trabalho seja realizada no Sindicato Profissional.

## **AVISO PRÉVIO**

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

Aos trabalhadores dispensados sem justa causa, que contarem com **05 (cinco)** anos ou mais de serviços ininterruptos, e tiverem **55 (cinquenta e cinco) anos ou mais de idade**, fica garantida no aviso prévio, o acréscimo de 15 dias pagos de forma indenizada não computando como tempo de serviço.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio concedido pelo empregador, na hipótese de obtenção de novo emprego, antes do seu término, sem quaisquer ônus para o empregado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A redução de 02 (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 pré-aviso.

**PARÁGRAFO QUARTO:** No caso da concessão do aviso prévio na forma da Lei nº 12.506, de 11/10/2011, ou outra que a substitua, prevalecerão sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação dos benefícios ou dos direitos previstos no caput desta cláusula.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O período de aviso prévio trabalhado concedido pelo empregador que exceder os 30 (trinta) dias nos termos da Lei 12.506/11, será sempre indenizado e nunca trabalhado.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS**

Considerando que o reconhecimento da terceirização está normatizado na Lei 6.019/1974 c/c alterações da Lei 13.429/2017 e, ainda, considerando a prevalência do negociado sobre o legislado previsto na Lei 13.467/2017, para melhor esclarecimento e definição de parâmetros a serem observadas na contratação de mão-de-obra terceirizada de categorias profissionais abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, as Entidades Sindicais subscritoras do presente instrumento autorizam a contratação de mão-de-obra própria e de empresas prestadoras de serviços, desde que a Entidade celebre obrigatoriamente Acordo Coletivo Específico com o Sindicato Profissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As partes convenientes estabelecem, com esteio no §1º do artigo 4º-C da Lei 6.019/74 e artigos 611-A da CLT, 5º "caput", inciso I e 7º, inciso XXXII da CF/88; que na hipótese de contratação de mão-de-obra para as funções e atividades descritas no quadro específico presente na cláusula de Pisos Salariais e demais serviços voltados a assistência e ao atendimento direto da Instituição, ou seja de sua atividade fim, através de empresa prestadora de serviços, os trabalhadores terceirizados terão garantidos pelos Contratantes, os mesmos

direitos trabalhistas previstos para os integrantes da categoria econômica da Entidade Contratante, sem nenhuma distinção, restando, portanto, assegurada a observância da CCT da categoria preponderante de forma integral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O descumprimento da previsão contida na presente cláusula ensejará a Entidade infratora a obrigação de pagamento de 7 (sete) pisos salariais da categoria para cada empregado dispensado ou contratado de forma irregular, que não sejam nessas condições, revertido ao empregado prejudicado, além da obrigatoriedade de contratação direta de empregados, sem prejuízo do ajuizamento de medidas cabíveis na justiça do trabalho em cada caso concreto.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTÁGIO REMUNERADO**

O estágio será efetuado por contrato escrito, para a carga horária de acordo com a lei vigente, com bolsa auxílio correspondente ao salário mínimo vigente em lei federal.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O empregador não poderá exigir responsabilidade que não estiverem no contrato de estágio.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA CONTRATAÇÃO DO MENOR APRENDIZ (BOLSISTA)**

Nos termos do Artigo 403 da CLT e seu Parágrafo Único, as Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas, poderão contratar menores aprendizes com registro efetuado pelas entidades, com recebimento do valor equivalente ao salário mínimo, com embasamento na nova redação dos artigos 428 e 433 da CLT, alteração e acréscimo de dispositivos- Conversão, com emendas, da MP n.º 251/2005, Lei 11/180 de 23/09/2005, sendo que a entidade compromete proporcionar trabalho educativo e aprendizagem profissional mediante frequência no Programa Menor Aprendiz. As atividades de formação profissional operar-se-ão nas dependências da entidade e, principalmente, nas empresas mediante supervisão de educadores próprios ou cedidos por terceiros, entidades governamentais ou não.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A entidade que adotar o programa do menor aprendiz será obrigatório a formalização de Acordo Coletivo de Trabalho com a entidade sindical profissional; só será aplicado ao menor em Formação Profissional nos termos da legislação vigente, com objetivo de promover o desenvolvimento pessoal e profissional do menor carente, na condição de adolescente assistido, pôr intermédio de ações que lhes assegurem a aquisição de hábitos, experiências e atitudes indispensáveis à formação humana e social, bem como a sua inserção no mercado de trabalho formal.

## **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

Os empregadores se comprometem a possibilitar a admissão de pessoas portadoras de necessidades especiais.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da comunicação de dispensa, sob pena do pagamento de 01 (um) salário do empregado.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O aviso prévio começará a contar a partir da data de término do período de estabilidade estipulado na presente cláusula, ressalvadas as disposições contrárias em lei.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

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

Fica estabelecida a garantia de emprego de **12 (doze)** meses ao empregado vítima de acidente de trabalho, após a alta médica, nos termos do artigo 118 da Lei do Plano e Benefícios da Previdência Social - Lei nº 8.213/91, **desde que o afastamento seja igual ou superior a 15 (quinze) dias, independente da percepção de auxílio-acidente do INSS.**

## **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

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

Ao empregado afastado por motivo de doença, por período superior a **90 (noventa)** dias, será assegurada estabilidade provisória de emprego e/ou de salário de **60 (sessenta) dias**, após a alta médica.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

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

Garantia de emprego e/ou de salário aos empregados, salvo nos casos de dispensa por justa causa, desde que tenha mais de **03 (três)** anos de trabalho no mesmo empregador, e estejam a menos de **18 (dezoito) meses** do direito de aposentadoria por tempo de serviço e/ou por idade, desde que comprovada pelo empregado à anterioridade (tempo faltante para a aposentadoria), sendo que, adquirido o direito, cessa a estabilidade.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para o empregado exercer o direito à garantida de estabilidade prevista no caput desta cláusula, deverá comunicar a instituição empregadora, via protocolo no prazo de até 30 dias do início da estabilidade ou em até 07 dias a partir do comunicado de demissão, para realizar a entrega do documento que

comprove a anterioridade do tempo de serviço. Este documento deverá ser emitido pela Previdência Social ou por funcionário credenciado junto ao órgão previdenciário, com assistência da instituição empregadora.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A instituição empregadora fica obrigada a entregar cópia do documento protocolado, sem ônus, a seus empregados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Se o empregado depender de documentação para realização da contagem, terá um prazo de 30 (trinta) dias, no caso de aposentadoria simples, e de 60 (sessenta) dias, no caso de aposentadoria especial, a partir da data do comunicado ao empregador para comprovar sua condição de tempo faltante para aposentadoria, no entanto, se o empregado depender de documentos e/ou informações que estão em poder da Entidade contratante, o prazo começará a fluir somente após a entrega dos referidos documentos e/ou informações.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Enquadrando-se o empregado as condições exigidas no caput desta cláusula e nos prazos máximos previstos no parágrafo anterior, terá o direito à garantia de emprego e fará jus a partir do tempo faltante para a aposentadoria à estabilidade máxima de 18 (dezoito) meses de garantia de emprego.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O contrato de trabalho do empregado poderá ser rescindido por mútuo acordo ou pedido de demissão.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Havendo acordo formal entre as partes, o empregado poderá exercer outras funções inerentes, durante o período em que estiver garantido pela estabilidade.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SERVIÇOS EXTERNOS

Caso haja prestação de serviços externos, eventuais, 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.

## OUTRAS ESTABILIDADES

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DE FÉRIAS

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DIRIGENTE SINDICAL

Fica vedada a dispensa do dirigente sindical, desde o momento de sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical, até 12 (doze) meses após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometido falta grave apurada através de Inquérito Judicial.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A estabilidade prevista no caput da presente cláusula abrange os diretores (titulares e suplentes), membros do conselho fiscal (titulares e suplentes), inclusive delegados sindicais.

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

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO E ESCALA DE REVEZAMENTO

A duração máxima da jornada de trabalho para todos os empregados será de 08 horas diárias e 44 horas semanais, salvo as jornadas especiais garantidas por lei.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Deverá ser respeitado pelos empregadores a hora noturna de **52 minutos e 30 segundos** para a jornada de trabalho realizada entre as **22:00 e 05:00** horas, de acordo com o Art. 73 da CLT, facultando-se aos empregados e empregadores, mediante acordo coletivo escrito, **estabelecerem jornada especial de trabalho de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), com assistência e acordo coletivo de trabalho celebrado com o Sindicato Profissional.**

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregador se compromete a encaminhar ao Sindicato Profissional, requerimento por escrito com intenção de celebrar o **referido acordo de 12x36**, para posterior celebração de Acordo Coletivo e seu registro no órgão competente, sendo que não terá validade os acordos individuais celebrados somente entre empregado e empregador.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica respeitado o intervalo intrajornada mínima de 01 (uma) hora na escala de 12x36, sendo que, a não concessão acarretará no pagamento de uma hora extra acrescida de 50% (cinquenta por cento).

**PARÁGRAFO QUARTO:** O empregador que deixar de cumprir as disposições previstas no parágrafo anterior, sem a devida justificativa, apresentada no máximo em 48 (quarenta e oito) horas, antes dos prazos previstos acima, pagará a multa prevista na cláusula da presente Norma Coletiva referente à "**PENALIDADES**", que se reverterá em favor da parte requerente.

## PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - HORA EXTRA / REFEIÇÃO

Aos empregados com regime de trabalho extraordinário além das 19:00 horas, será fornecido um lanche composto de café, leite, pão e margarina.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO BANCO DE HORAS/BANCO DE DIAS

A flexibilização da jornada de trabalho e a implantação do banco de horas / banco de dias será efetuada de conformidade e nos moldes da legislação vigente, da seguinte forma:

- a) É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.
- b) As horas suplementares da jornada de trabalho normal, não excedentes a 02 (duas) horas diárias, poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.
- c) O banco de horas de que trata a alínea (b) da presente cláusula, quando estipulado pelas partes no período máximo de seis meses (180 dias), deverá ser obrigatoriamente pactuado por acordo individual escrito, não podendo haver prorrogação.
- d) O banco de horas celebrado pelo período superior a seis meses, deverá ser obrigatoriamente pactuado com a entidade sindical profissional sob pena de invalidade.

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## FALTAS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Serão **abonadas** as faltas ou horas não trabalhadas do(a) empregado(a) que necessitar assistir seus filhos menores de 14 (quatorze) anos a médicos, desde que o fato resulte devidamente comprovado, posteriormente através de atestado médico emitido por conveniados com a Previdência, podendo o empregador, a seu critério, solicitar que se compense a falta na semana ou no mês.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 companheiro(a) reconhecido(a), filhos, pai, mãe, irmão(ã), sogro(a), genro ou nora, bem como aquelas especificadas em Lei.
- b) Por **05 (cinco)** dias consecutivos em virtude de casamento.
- c) Por **05 (cinco) dias por ano** para acompanhar seus pais maiores de 60 anos de idade a médicos, realização de exames e consultas odontológicas, devidamente comprovado.
- d) Demais ausências asseguradas por lei como: licença paternidade, doação de sangue, alistamento militar, alistamento eleitoral.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FALTAS JUSTIFICADAS DO DIRETOR DO SINDICATO PROFISSIONAL**

O empregado, Diretor do Sindicato Profissional quando no exercício de seu mandato, 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 **5 (cinco) dias por mês**, sem prejuízo dos salários, para que participe de reuniões, cursos, seminários, congressos, encontros e assembleias.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PONTO FACULTATIVO**

Para as Entidades que ministram educação infantil e possuem Termo de Colaboração com o município, será considerado suspensão de atividade remunerada para os empregados, os dias em que for decretado ponto facultativo no município de acordo com o calendário escolar municipal vigente.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FÉRIAS**

O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábado, domingo e 02 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

**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 da 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, sob pena de o empregador incorrer na multa

prevista por descumprimento de cláusula contida na presente 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 REMUNERADA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Concede-se licença remunerada nos dias de provas escolares (vestibular e prova final) ao empregado estudante, desde que avisado o empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e mediante comprovação.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica permitido a prorrogação da jornada de trabalho ao empregado estudante, ressalvadas as hipóteses de conflito com horário de frequência às aulas.

## **LICENÇA ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA ADOTANTE**

Nos termos da Lei n.º 12.010 de 03/08/2009, a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, fará jus a licença-maternidade nos termos do art. 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, de **120 (cento e vinte) dias**.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FERIADOS PONTES**

Faculta-se aos empregadores 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 aceita por, no mínimo 2/3 (dois terços) dos seus empregados e anuência da Entidade Sindical Profissional, mediante acordo escrito.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PATERNIDADE**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DO RECESSO ESCOLAR**

Fica estabelecido a concessão de recesso escolar para os funcionários que atuam exclusivamente nas Creches e Pré-Escolas pelo período de 05 (cinco) dias úteis no mês de julho de cada ano, sem prejuízo de seus salários.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para os empregados que exerçam as funções de **COORDENADOR PEDAGÓGICO**, fica garantido o acréscimo de mais 05 (cinco) dias úteis, totalizando 10 (dez) dias úteis de recesso escolar no mês de julho de cada ano, sem prejuízo de seus salários.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A entidade fará escalonamento dentro do mês de julho de forma que possa manter o atendimento do público se necessário.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O escalonamento deverá ser comunicado aos funcionários com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXAGÉSIMA SEXTA - BEBEDOUROS (ÁGUA POTÁVEL)**

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

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 SEXAGÉSIMA OITAVA - MEMBROS DA CIPA**

Garantia de emprego aos membros da CIPA nos termos da legislação vigente.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS**

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

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os empregadores se obrigam a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço emitido pelo médico do órgão previdenciário e/ou seus conveniados bem como os emitidos pelo serviço médico e odontológico autorizados pela Entidade Sindical Profissional.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 aos empregados.

## **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS AFASTADOS**

Os empregadores se comprometem a fornecer quadrimestralmente **(nos meses de abril, agosto e dezembro, até o 5º (quinto) dia útil dos mesmos)**, à Entidade Sindical Profissional, relação contendo todos os empregados:

- a) Admitidos;
- b) Demitidos;
- c) Afastados por motivo de doença (auxílio-doença/acidente de trabalho) e;
- d) Relação dos pagamentos referentes às Contribuições Sindicais da Categoria Profissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Passado o prazo de entrega, o Sindicato Profissional notificará o empregador concedendo um prazo de 48 (quarenta e oito) horas para apresentar justificativa, e de 15 (quinze) dias para que a mesma apresente a relação devida.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregador que deixar de cumprir as disposições previstas nesta cláusula, expirados os prazos concedidos na notificação apresentada pelo Sindicato Profissional, pagará a multa prevista na cláusula da presente Norma Coletiva referente à “**PENALIDADES**”, que se reverterá em favor da parte requerente.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - 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 do Sindicato Profissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O Sindicato Profissional se responsabilizará de fornecer à instituição, logomarca para ser afixada neste quadro de avisos, nos termos da legislação vigente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica proibido a divulgação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

A presente cláusula é inserida no Instrumento Coletivo de Trabalho e com igual período de vigência, em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária da categoria profissional do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de São José do Rio Preto e Região realizada em 18/11/2024. Considerando a Nota Técnica nº 09/2024, publicada em 30/10/2024 da CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho) e com embasamento no Artigo 513 da CLT que estabelece que são prerrogativas dos Sindicatos e, em sua letra “e”, impor contribuições a todos àqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou de profissões liberais representadas, fica estabelecida a contribuição assistencial dos empregados (associados e não associados), da seguinte forma:

A) A partir do mês da data-base 2025, todos os empregados representados pelo Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de São José do Rio Preto e Região na Convenção Coletiva de Trabalho, contribuirão

com um percentual mensal de 1% (um por cento), a ser aplicado sobre os salários, devendo os descontos ser procedidos em folha de pagamento e recolhidos até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, a favor do sindicato profissional, em guias próprias encaminhadas pelo mesmo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica limitado o desconto máximo de R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais) por parcela e por empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O não recolhimento da contribuição referida, acarretará para o empregador multa de 10% (dez por cento) calculada sobre o montante devido e não recolhido, juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da Lei.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL

Fica estabelecido que as **ENTIDADES**, representadas pelo **SINDICATO DAS INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, FILANTRÓPICAS E RELIGIOSAS DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO / SINBFIR – RIO PRETO**, conforme estabelecido em Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato Patronal Signatário realizada nos dias 17 e 18 de fevereiro de 2025 e com fundamento no **artigo 513, letra “e” da CLT**, serão obrigadas a recolher em favor dos Sindicatos Acordantes, até o dia 10 (dez) de cada mês, a título de Taxa Negocial, sem ônus para o empregado, os seguintes valores:

| ENTIDADES COM:            |                                      |
|---------------------------|--------------------------------------|
| ATÉ 10 EMPREGADOS         | R\$ 100,00 (cem reais)               |
| A PARTIR DE 11 EMPREGADOS | R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) |

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O pagamento deverá ser feito através de guias próprias ou boletos bancários fornecidos pelo Sindicato Patronal SINBFIR.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os empregadores que não efetuarem o recolhimento da taxa no prazo citado incidirão em multa de **20%** (vinte por cento) sobre o total devido, além de juros e correção monetária e, no caso de cobrança judicial, a honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica ressalvado o direito de apresentação de Declaração de Oposição ao aludido desconto, por escrito, junto a Sede do Sindicato Patronal, no prazo de 10 (dez) dias após a data da Assembleia que deliberou sobre a mesma, sendo vedado às comunicações efetuadas pelos **EMPREGADORES**, por meio de correio, e-mail ou diretamente (verbal).

## DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - OPOSIÇÃO DO EMPREGADO

A presente cláusula é inserida no Instrumento Coletivo de Trabalho e com igual período de vigência, em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária da categoria profissional do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de São José do Rio Preto e Região realizada em 18/11/2024. Ao empregado é assegurado o direito de oposição aos descontos, desde que ele tenha se manifestado na assembleia que deliberou sobre a contribuição assistencial e, até 20 (vinte) dias após a realização da assembleia, ou seja, até 08/12/2024.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A oposição do empregado deverá ser feita através de documento assinado, individual e de próprio punho, e entregue na sede do sindicato, ou enviado pelo correio com postagem até o último dia aprovado para exercer o direito de oposição (08/12/2024), a qual será recebida para verificação, não sendo aceitas as “oposições padronizadas” ou “incentivadas por terceiros” e/ou entregues diretamente ao empregador, que possam caracterizar atitudes antissindicaais.

## DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

Os empregados, em número máximo de até 05 (cinco), escolhidos em assembleia geral para fazer parte de comissão de negociação, desde que instalada, terão garantia de emprego e salário desde a data de sua escolha até 90 (noventa) dias após o término das negociações e o 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, limitando-se a um empregado por entidade.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - DEMONSTRATIVO DO CAPITAL SOCIAL E/OU MOVIMENTO ECONÔMICO**

Os empregadores se comprometem a fornecer a época da data-base (1º de fevereiro) cópia da publicação do Balanço Patrimonial referente ao exercício anterior do demonstrativo do Capital Social da Entidade e/ou o Movimento Econômico registrado no exercício imediatamente anterior (receita bruta) para as Entidades que não estejam obrigadas ao Registro do Capital Social, conforme disposições do artigo 580, inciso III, § 5º da CLT, à Entidade Sindical Patronal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Passado o prazo de entrega o Sindicato Patronal notificará o empregador concedendo um prazo de 48 (quarenta e oito) horas para apresentar justificativa, e de 15 (quinze) dias para que a mesma apresente a relação devida.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregador que deixar de cumprir as disposições previstas nesta cláusula, expirados os prazos concedidos na notificação apresentada pelo Sindicato Profissional, pagará a multa prevista na cláusula da presente Norma Coletiva referente à “PENALIDADES”, que se reverterá em favor da parte requerente.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - APLICABILIDADE**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, se aplica a **TODOS** os **Empregados de Entidades Benéficas, Religiosas e Filantrópicas; aos EMPREGADOS de Instituições que oferecem Educação Infantil (Creches e Pré Escolas), Ensino Fundamental, Serviços de Assistência Social, Saúde e Educação, mantidas pelas Entidades Benéficas, Religiosas e Filantrópicas conveniadas ou não aos órgãos da administração pública direta ou indireta (Federal, Estadual ou Municipal), independente da função ou forma de contratação, na forma da Lei, na base territorial dos Sindicatos Acordantes.**

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - PENALIDADES**

Fica estabelecida multa de **20%** (vinte por cento) do piso salarial, por empregado e por infração, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A multa prevista no caput não tem caráter cumulativo com relação às demais cláusulas com penalidades específicas.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPETÊNCIA**

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

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - 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, a aprovação da Assembleia Geral da Entidade Sindical Profissional conveniente, com observância do artigo 612 da CLT.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em virtude do surgimento de normas legais pertinentes aos assuntos constantes das cláusulas desta norma as mesmas poderão ser reexaminadas para as devidas adequações, na próxima data-base.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES****CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)**

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

}

**SERGIO DA SILVA PARANHOS**  
**PRESIDENTE**  
**SIND DOS EMP EM TURISMO E HOSP DE SAO JOSE DO RIO PRETO**

**JAIME MARQUES RODRIGUES**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS INSTITUICOES BENEFICENTES, FILANTROPICAS E RELIGIOSAS DE SAO JOSE DO RIO PRETO**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

