

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS E DE TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TURISMO NO ESTADO DE SÃO PAULO – SETETUR – INTER MUNICIPAL CNPJ nº 62.249.040/0001-29, neste ato representado por seu Presidente **Sr. LUIZ FERNANDES DA CRUZ JUNIOR**

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TURISMO NO ESTADO DE SÃO PAULO – CNPJ nº 60.748.811/0001-05, neste ato representado por seu Presidente **Sr. CARLOS DE SOUZA SCHWARTZMANN**

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01º de novembro de 2022 a 31 de outubro de 2024** e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Empregados e Trabalhadores em Empresas de Turismo, com abrangência territorial em Adolfo/SP, Aguaí/SP, Alambari/SP, Altair/SP, Alto Alegre/SP, Alumínio/SP, Álvaro de Carvalho/SP, Alvinlândia/SP, Analândia/SP, Anhembi/SP, Apiaí/SP, Araçariguama/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arapeí/SP, Arco- Íris/SP, Areiópolis/SP, Ariranha/SP, Artur Nogueira/SP, Arujá/SP, Atibaia/SP, Barão de Antonina/SP, Barra do Chapéu/SP, Barra do Turvo/SP, Barueri/SP, Bertioga/SP, Biritiba Mirim/SP, Bofete/SP, Boituva/SP, Bom Jesus dos Perdões/SP, Bom Sucesso de Itararé/SP, Borá/SP, Borebi/SP, Bragança Paulista/SP, Braúna/SP, Brejo Alegre/SP, Brotas/SP, Buri/SP, Buritizal/SP, Cabreúva/SP, Caconde/SP, Cafelândia/SP, Caieiras/SP, Cajamar/SP, Cajati/SP, Campina do Monte Alegre/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Campos Novos Paulista/SP, Cananéia/SP, Canas/SP, Cândido Mota/SP, Cândido Rodrigues/SP, Canitar/SP, Carapicuíba/SP, Colina/SP, Colômbia/SP, Conchal/SP, Cordeirópolis/SP, Corumbataí/SP, Cosmópolis/SP, Cotia/SP, Cristais Paulista/SP, Cruzália/SP, Cubatão/SP, Descalvado/SP, Diadema/SP, Divinolândia/SP, Dobrada/SP, Echaporã/SP, Eldorado/SP, Elias Fausto/SP, Elisiário/SP, Embaúba/SP, Embu das Artes/SP, Embu Guaçu/SP, Emilianópolis/SP, Engenheiro Coelho/SP, Espírito Santo do Turvo/SP, Estiva Gerbi/SP, Fartura/SP, Fernando Prestes/SP, Fernão/SP, Ferraz de Vasconcelos/SP, Florínea/SP, Franca/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Garça/SP, Gavião Peixoto/SP, Getulina/SP, Guaíçara/SP, Guaimbê/SP, Guaíra/SP, Guaraci/SP, Guarantã/SP, Guararema/SP,

Guareí/SP, Guarujá/SP, Guatapará/SP, Herculândia/SP, Holambra/SP, Hortolândia/SP, Iacanga/SP, Iacri/SP, Iaras/SP, Ibirarema/SP, Igarçu do Tietê/SP, Igarapava/SP, Iguape/SP, Ilha Comprida/SP, Indaiatuba/SP, Ipeúna/SP, Irapuã/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itanhaém/SP, Itaoca/SP, Itapeçerica da Serra/SP, Itapevi/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Itapuí/SP, Itapura/SP, Itaquaquecetuba/SP, Itariri/SP, Itatiba/SP, Itirapina/SP, Itirapuã/SP, Itobi/SP, Itu/SP, Itupeva/SP, Ituverava/SP, Jaborandi/SP, Jacupiranga/SP, Jaguariúna/SP, Jandira/SP, Jarinu/SP, Jequituba/SP, Joanópolis/SP, Júlio Mesquita/SP, Jumirim/SP, Jundiá/SP, Juquiá/SP, Juquitiba/SP, Lourdes/SP, Louveira/SP, Lucianópolis/SP, Luizânia/SP, Lupércio/SP, Lutécia/SP, Mairiporã/SP, Maracá/SP, Marapoama/SP, Marília/SP, Mauá/SP, Mendonça/SP, Mesópolis/SP, Miguelópolis/SP, Mineiros do Tietê/SP, Miracatu/SP, Mococa/SP, Mogi das Cruzes/SP, Mongaguá/SP, Monte Alegre do Sul/SP, Monte Mor/SP, Morungaba/SP, Motuca/SP, Nantes/SP, Nazaré Paulista/SP, Nova Campina/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Nova Castilho/SP, Nova Europa/SP, Nova Independência/SP, Nova Odessa/SP, Novais/SP, Ocaçu/SP, Óleo/SP, Onda Verde/SP, Oriente/SP, Osasco/SP, Oscar Bressane/SP, Ourinhos/SP, Ouroeste/SP, Palmares Paulista/SP, Palmital/SP, Paraíso/SP, Pariquera-Açu/SP, Patrocínio Paulista/SP, Paulínia/SP, Paulistânia/SP, Pedra Bela/SP, Pedregulho/SP, Pedreira/SP, Pedrinhas Paulista/SP, Pedro de Toledo/SP, Peruíbe/SP, Pindamonhangaba/SP, Pindorama/SP, Pinhalzinho/SP, Piracaia/SP, Pirajuí/SP, Pirangi/SP, Pirapora do Bom Jesus/SP, Pirassununga/SP, Pitangueiras/SP, Platina/SP, Poá/SP, Pompéia/SP, Pongai/SP, Pontalinda/SP, Porto Ferreira/SP, Potim/SP, Pracinha/SP, Pradópolis/SP, Praia Grande/SP, Pratânia/SP, Quadra/SP, Quatá/SP, Queiroz/SP, Quintana/SP, Rafard/SP, Rancharia/SP, Redenção da Serra/SP, Registro/SP, Restinga/SP, Ribeira/SP, Ribeirão Corrente/SP, Ribeirão do Sul/SP, Ribeirão dos Índios/SP, Ribeirão Grande/SP, Ribeirão Pires/SP, Rifaina/SP, Rio Grande da Serra/SP, Sabino/SP, Salesópolis/SP, Saltinho/SP, Salto Grande/SP, Santa Cruz da Conceição/SP, Santa Cruz da Esperança/SP, Santa Cruz do Rio Pardo/SP, Santa Ernestina/SP, Santa Gertrudes/SP, Santa Isabel/SP, Santa Lúcia/SP, Santa Maria da Serra/SP, Santa Rita do Passa Quatro/SP, Santa Salete/SP, Santana da Ponte Pensa/SP, Santana de Parnaíba/SP, Santo André/SP, Santo Antônio da Alegria/SP, Santo Antônio de Posse/SP, Santo Antônio do Jardim/SP, Santos/SP, São Bernardo do Campo/SP, São Caetano do Sul/SP, São José da Bela Vista/SP, São José do Rio Pardo/SP, São Lourenço da Serra/SP, São Paulo/SP, São Pedro do Turvo/SP, São Sebastião da Gramma/SP, São Vicente/SP, Sarutaiá/SP, Sete Barras/SP, Socorro/SP, Sumaré/SP, Suzano/SP, Tabatinga/SP, Taboão da Serra/SP, Taguaí/SP, Taiaçu/SP, Taiúva/SP, Tambaú/SP, Tapiratiba/SP, Taquaral/SP, Taquarivaí/SP, Tarumã/SP, Tejuapá/SP, Terra Roxa/SP, Timburi/SP, Torre de Pedra/SP, Trabiju/SP, Tuiuti/SP, Ubarana/SP, Ubirajara/SP, União Paulista/SP, Uru/SP, Valinhos/SP, Vargem Grande do Sul/SP, Vargem Grande Paulista/SP, Vargem/SP, Várzea Paulista/SP, Vera Cruz/SP, Vinhedo/SP, Viradouro/SP, Vista Alegre do Alto/SP, Vitória Brasil/SP e Zacarias/SP.

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS - REGIME GERAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2022 a 31/10/2023

Para as empresas não aderentes ao REPIS – Regime Especial de Pisos Salariais – a partir de 01 de novembro de 2022, ficam estabelecidos, para a categoria profissional, os seguintes pisos salariais para admissão de empregados em jornadas de 44 (quarenta e quatro) horas semanais:

a) R\$ 1.647,00 (um mil, seiscentos e quarenta e sete reais) para os empregados exercentes das funções de faxineiros, office-boys, copeiras e recepcionistas.

b) R\$ 1.830,00 (um mil, oitocentos e trinta reais) para os demais empregados.

Parágrafo Primeiro – Os pisos salariais aqui estabelecidos não poderão ter valores inferiores aos estabelecidos para o salário-mínimo (Federal e/ou Estadual).

CLÁUSULA QUARTA - REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS - REPIS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2022 a 31/10/2023

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

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

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

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

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

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

IV – Comprovante de recolhimento das contribuições patronais e laborais vencidas até a data de adesão, de caráter retributivo das negociações da Convenção Coletiva de 2021 devidamente previstas em normas legais e estatutárias, bem como aprovadas em regulares assembleias.

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

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

salariais com os valores diferenciados para os empregados contratados na validade do certificado, a saber:

a) R\$ 1.501,00 (um mil, quinhentos e um reais) para os empregados exercentes das funções de faxineiros, office-boys, copeiras e recepcionistas.

b) R\$ 1.671,00 (um mil, seiscentos e setenta e um reais) para os demais empregados.

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

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

Parágrafo Sétimo – Visando proporcionar segurança jurídica para as partes envolvidas, as rescisões dos contratos de trabalho com vigência igual ou superior a 01 (um) ano dos empregados contratados com piso salarial diferenciado pelo REPIS serão assistidas pelo Sindicato de trabalhadores, que poderá cobrar da empresa taxa de serviço pela assistência não superior a 10% (dez por cento) do maior piso salarial do REPIS.

Parágrafo Oitavo – Eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

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

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

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

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

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

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2022 a 31/10/2023

Os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, com data-base em 1º (primeiro) de novembro, terão reajuste de **5.82% (cinco inteiros e oitenta e dois décimos por cento)**, calculado sobre os salários de 01/11/2021 devidamente reajustado pela Convenção Coletiva de Trabalho anterior, com vigência a partir de 1º de novembro de 2022.

Parágrafo Primeiro – Serão compensadas as antecipações, espontâneas ou compulsórias, concedidas no período de 01/11/2021 até 31/10/2022, exceto os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, término de aprendizagem, aumento real e/ou mérito.

Parágrafo Segundo – Os salários dos empregados admitidos após 01 de novembro de 2021 serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados a razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado.

Parágrafo Terceiro – Os empregados têm garantido o direito de livre negociação com o empregador para estabelecer melhores condições salariais segundo ajuste das partes e suas conveniências.

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

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

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

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

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS

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

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

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO POR MEIO DE BANCOS

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

CLÁUSULA NONA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

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

CLÁUSULA DÉCIMA - CHEQUE DEVOLVIDO OU CARTÃO

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS INDEVIDOS

Fica vedado ao empregador descontar no salário do empregado:

- a)** Os valores de cheques não compensados ou sem fundos de cliente;
- b)** Os encargos sociais previdenciários, de sua responsabilidade, nas comissões e gratificações a que o empregado fizer jus;
- c)** Os materiais usados pelos profissionais para execução de seus serviços;
- d)** A quebra de materiais, excetuadas as hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – PROMOÇÕES

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CHEQUES DE TERCEIROS

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRÊMIO AO APOSENTADO

No mês subsequente à concessão da aposentadoria, o empregado fará jus ao recebimento de um prêmio correspondente ao valor de seu salário e média de comissões, desde que tenha mais de 10 (dez) anos de serviço ininterruptos prestados ao mesmo empregador.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRÊMIO MENSAL DE PERMANÊNCIA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2022 a 31/10/2023

Nos contratos de trabalho superiores a 36 (trinta e seis) meses, o empregado faz jus ao recebimento do prêmio mensal de permanência no valor de R\$ 38,10 (trinta e oito reais e dez centavos), correspondente a cada ano trabalhado, ou seja:

TEMPO DE SERVIÇO	CÁLCULO	VALOR MENSAL
3 anos trabalhados	3 x R\$ 38,10	R\$ 114,30
4 anos trabalhados	4 x R\$ 38,10	R\$ 152,40
5 anos trabalhados	5 x R\$ 38,10	R\$ 190,50
e assim sucessivamente		

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno terá acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, considerando-se trabalho noturno aquele executado entre as 22:00h de um dia e as 5:00h do dia seguinte, sendo que a hora de trabalho nesse período é de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PRAZO DE PAGAMENTO DE COMISSÕES

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DIÁRIAS

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

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

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

Parágrafo Terceiro – Não serão pagas diárias aos empregados cujas viagens sejam inerentes às funções para as quais foram contratados; aos empregados que exerçam cargos de gerência e, aos empregados que tiverem que se deslocar para participar de programas de treinamento ou aprimoramento profissional como as viagens de

familiarização: FAMTOUR. Aos empregados nessas condições será fornecido transporte, hospedagem e alimentação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (VALE-CESTA)

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/22 a 31/10/2023

Para os empregados que trabalham nos Municípios não abrangidos pela obrigatoriedade de fornecimento do vale-refeição, as empresas fornecerão, mensalmente, auxílio alimentação (vale cesta) no valor de **R\$ 284,65** (duzentos e oitenta e quatro reais e sessenta e cinco centavos), a todos os empregados.

Parágrafo Primeiro – O benefício previsto nesta cláusula deverá ser concedido aos empregados (as) por ocasião das férias, da licença maternidade, do auxílio-doença e do acidente de trabalho, sendo que nestes dois últimos casos (auxílio-doença e acidente de trabalho) a concessão do benefício será garantida por um período de até 60 (sessenta) dias.

Parágrafo Segundo – O auxílio alimentação (vale cesta) deverá ser entregue ao empregado até o 5º (quinto) dia útil de cada mês.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - VALE REFEIÇÃO/VALE ALIMENTAÇÃO.

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2022 a 31/10/2023

Para os empregados que trabalham nos Municípios de São Paulo (Capital), Barueri, Cotia, Diadema, Jundiaí, Mogi das Cruzes, Osasco, Santana de Parnaíba, Santo André, Santos, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul e São Vicente os empregadores fornecerão até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, a todos empregados gratuitamente vale-refeição/vale-alimentação no valor de **R\$ 37,56** (trinta e sete reais e cinquenta e seis centavos) em número idêntico ao de dias a serem trabalhados no mês, aí incluídos, quando for o caso, os sábados, domingos e feriados.

Parágrafo Primeiro – As empresas que conveniarem restaurantes próximos aos locais de trabalho, para fornecimento diário de refeições a seus funcionários, estarão dispensadas do fornecimento do benefício de que trata o "caput" da presente cláusula, neste caso as refeições deverão estar de acordo com o valor de **R\$ 37,56** (trinta e sete reais e cinquenta e seis centavos) e o local deverá ser asseado, arejado e bem iluminado.

Parágrafo Segundo – As empresas que fornecerem as refeições no próprio local, por possuírem cozinha e refeitório com instalações apropriadas, estarão dispensadas do fornecimento do benefício de que trata o "caput" da presente cláusula e deverão estar comprovadamente dentro das condições do parágrafo primeiro, com cardápio diário variado, cumprindo todas as normas sanitárias do Poder Público.

Parágrafo Terceiro – O pagamento de vale-refeição/vale-alimentação exonera a empresa do fornecimento do auxílio alimentação (vale cesta) estabelecido na cláusula de "auxílio alimentação" (vale-cesta).

Parágrafo Quarto – Pelo não cumprimento da presente cláusula, a empresa pagará multa de 5% (cinco por cento) sobre o valor devido acumulando mês a mês, desde a primeira data do descumprimento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CRECHE/AUXÍLIO CRECHE

Nos termos da Portaria 3.296/86, as empresas se obrigam a disponibilizar creches à empregada-mãe, mediante apresentação da certidão de nascimento do filho.

Parágrafo Primeiro – As empresas que não possuem creches próprias, reembolsarão mensalmente, a título de auxílio creche, o valor equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário normativo da categoria previsto na presente Convenção Coletiva de Trabalho, por filho menor de 06 (seis) anos de idade, desde que lhes sejam apresentados recibos de pagamento.

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

Parágrafo Terceiro – O auxílio creche será concedido aos empregados do sexo masculino que detenham com exclusividade a guarda do filho, independentemente do estado civil.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO AO FILHO PORTADOR DE NECESSIDADE ESPECIAL

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

Parágrafo Único – O auxílio será pago por cada filho na condição de necessidade especial física e/ou mental.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO SALARIAL

Os empregados dispensados sem justa causa no período de 60 (sessenta) dias que antecede a data-base da categoria (01 de novembro) terão direito a indenização adicional equivalente a 01 (um) salário mensal.

Parágrafo Primeiro – Os empregados farão jus à indenização adicional quando a data do término do aviso prévio, indenizado ou trabalhado, ocorrer no período compreendido entre 02 de setembro até 31 de outubro.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PAGAMENTO DE COMISSÕES

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

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

Parágrafo Segundo – Para os empregados que recebem salário fixo e comissão, as verbas rescisórias, as férias e o 13º salário serão calculados com base na média das comissões pagas ou creditadas, inclusive o repouso semanal remunerado e prêmios auferidos nos últimos doze meses.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RESCISÃO CONTRATUAL

O pagamento das verbas relativas às rescisões de contratos de trabalho, baixa na CTPS e a entrega ao empregado dos documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes deverá ocorrer em até 10 (dez) dias após o término do contrato de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

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

Parágrafo Primeiro – A garantia objeto da presente cláusula não se cumula com as disposições relativas ao aviso prévio proporcional constante da Lei 12.506/11, devendo prevalecer a condição mais benéfica para o trabalhador.

Parágrafo Segundo – O período de aviso prévio concedido pelo empregador excedente aos 30 (trinta) dias quer seja com base na Lei 12.506/11 ou com base nesta cláusula será sempre indenizado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO PARCIAL

Para o período de trabalho de até 26 (vinte e seis) horas semanais, o valor a ser remunerado será no mínimo de 50% (cinquenta por cento) do maior salário normativo acrescido do pagamento de vale transporte.

Para o período de 30 (tinta) horas semanais horas, o valor será no mínimo de 75% (setenta e cinco por cento) do maior salário normativo, sendo que neste caso, o trabalhador terá direito ao vale transporte e do vale-refeição/vale-alimentação.

Parágrafo Único – Em ambos os casos, deverá ser feito o registro em carteira.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TELETRABALHO - HOME OFFICE

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

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

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

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

Parágrafo Quarto – As empresas representadas acordarão com os trabalhadores ajuda de custo mensal no valor de, no mínimo, **R\$ 127,00 (cento e vinte e sete reais)** com a finalidade de cobrir as despesas de internet, telefone e energia elétrica.

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis aos empregados, em cada empresa, com preservação dos valores superiores ao estabelecido neste parágrafo.

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

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

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

Parágrafo Oitavo – Será devido ao trabalhador em home office, na forma híbrida e/ou presencial, o vale refeição e/ou auxílio alimentação (vale-cesta) previsto na Convenção Coletiva de Trabalho.

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

Parágrafo Décimo – O trabalho na modalidade home office ou híbrido não exclui os benefícios constantes da presente convenção coletiva.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Será garantido emprego e salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, sendo estendida a estabilidade até 60 (sessenta) dias do retorno da licença maternidade, ressalvados os casos de rescisão por justa causa, término de contrato a prazo determinado e contrato de experiência, pedido de demissão e mútuo acordo, sendo nesses dois últimos casos com assistência do Sindicato Profissional.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE MILITAR

Ficam garantidos empregos e salários ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após a baixa ou desligamento da unidade

em que serviu, exceto nos casos de contratos por prazo determinado (inclusive os de experiência), rescisão por justa causa e pedido de demissão.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO AO PORTADOR DE LER/DORT (LESÃO POR ESFORÇO) E DEMAIS DOENÇAS PROFISSIONAIS/OCUPACIONAIS

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM AUXÍLIO-DOENÇA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS

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

CLÁUSULA QUAGRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORAS

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

- a) ser pagas aos empregados como extras, na própria folha de pagamento daquele mês, ou
- b) ser cancelada a prorrogação da próxima semana, compensando-se assim aquelas trabalhadas na semana em que, por ter sido feriado o sábado, nele não haveria mesmo expediente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE REPOUSO REMUNERADO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTROLE JORNADA - PONTO ELETRÔNICO / PONTO POR EXCEÇÃO.

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

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

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

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

Parágrafo Quarto – Na anotação do ponto por exceção fica dispensada a anotação da entrada e saída do empregado, devendo ser anotadas as ocorrências das seguintes

exceções: atrasos, faltas (justificadas e não justificadas), licenças, férias, afastamentos e horas extras.

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

- a) Restrições à marcação do ponto;
- b) Marcação automática do ponto;
- c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- d) Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado, exceto nos casos de alteração por lançamento inverídico de informações, quando então os dados corretos serão registrados em apartado e reconhecidos pelo empregado para substituição.

Parágrafo Sexto – A empresa que adotar o “sistema de ponto eletrônico” deverá observar a Legislação e Portarias regulamentadoras e comunicar ao Sindicato Profissional o uso desse sistema.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PROVAS ESCOLARES

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Observadas as Leis 10.101/2000, 11.603/2007 e demais legislações aplicáveis, fica facultado às empresas nos dias de domingos e feriados federais, estaduais e municipais o funcionamento normal dos estabelecimentos, devendo, para tanto, serem estabelecidas condições do trabalho nesses dias através de Acordo Coletivo de Trabalho específico firmado entre o empregador e os empregados com assistência do Sindicato Profissional, ficando facultado à empresa solicitar a assistência do Sindicato Patronal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONDUÇÃO E REFEIÇÃO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FÉRIAS

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CÁLCULO DE FÉRIAS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PATERNIDADE

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS DO SINDICATO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS / DOENTES / PARTURIENTES

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FALTAS JUSTIFICADAS DO DIRETOR DO SINDICATO PROFISSIONAL

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MUDANÇA DE ENDEREÇO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - BOLSA DE EMPREGO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – DIGNIDADE E DIVERSIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – PERÍODO DE NEGOCIAÇÃO – GARANTIA DE CONDIÇÕES

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2022 a 31/10/2023

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

Faixas de faturamento	Valor	Forma de pagamento
Zero até R\$ 81.000,00/ano (MEI)	R\$ 360,00	à vista em 15/Fev/2023
R\$ 81.000,01 até R\$ 360.000,00/ano (ME)	R\$ 600,00	4 Parcelas no Boleto (1ª. em 15/Fev), sem acréscimos
R\$ 360.000,01 até R\$ 4.800.000,00/ano (EPP)	R\$ 720,00	- 10 Parcelas no cartão de crédito (1º. Em Fev), sem acréscimos
Acima de R\$ 4.800.000,01 (Demais empresas)	R\$ 1.440,00	- 10 Parcelas no cartão de crédito (1º. Em Fev), sem acréscimo

Parágrafo Único – O recolhimento da contribuição patronal efetuado fora do prazo será acrescido da multa de 2% (dois por cento) no primeiro mês, mais 1% (um por cento) ao mês subsequente de atraso, limitado a 10% (dez por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, conforme Artigo 600 da CLT, através de guias a serem fornecidas pelo SINDETUR-SP.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2022 a 31/10/2023

Conforme deliberação e aprovação da assembleia geral extraordinária do dia 26/08/2022, as empresas deverão descontar de cada empregado, associados e não associados, o valor correspondente a 3% (três por cento) do salário já reajustado em uma única parcela, a título de retribuição da negociação coletiva que abrange toda a categoria profissional, bem como destinada aos serviços assistenciais prestados pelo Sindicato à categoria.

O desconto da contribuição será efetuado na folha de pagamento do mês de fevereiro de 2023 e será recolhida até o dia 15 de março de 2023 a favor do SETETUR, cujas guias serão extraídas do site SETETUR (www.setetur.com.br), sendo que, no atraso será aplicada multa correspondente a 2% (dois por cento).

A contribuição atende o disposto no artigo 7º, XXVI e artigo 8º, incisos II, IV e VI da Constituição Federal de 1988, a alínea “e”, do artigo 513 da CLT e as Notas Técnicas nº 2, 3 e 20 da CONALIS - Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do

Ministério Público do Trabalho e no Estatuto Social da Entidade Sindical, estando em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária do Sindicato.

Ementa da Orientação nº 20 da CONALIS/MPT, de 19/10/2022:

“FINANCIAMENTO SINDICAL. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ NEGOCIAL. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INTERESSE PATRIMONIAL. PONDERAÇÃO DE INTERESSES. PREVALÊNCIA DO INTERESSE COLETIVO. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Nas notícias de fato que versem sobre alcance subjetivo de cláusula de contribuição assistencial/negocial prevista em norma coletiva, prevalece o interesse da coletividade sobre eventuais interesses individuais ou plúrimos de não contribuição, revelando-se, no caso, interesse patrimonial disponível do(s) interessado(s), bem como, a princípio, irrelevância social de atuação do Parquet, devendo-se privilegiar a manifestação da coletividade de trabalhadores e trabalhadoras, exercida por meio da autonomia privada coletiva na assembleia que deliberou sobre o entabulamento da norma coletiva”.

O sindicato esclarece que as cláusulas da convenção coletiva favorecem toda a categoria profissional, associados e não associados, cujos benefícios, tais como, reajuste salarial anual, pisos salariais, prêmio ao aposentado, prêmio mensal de permanência, diárias de viagem, vale refeição, vale alimentação, complementação de benefício previdenciário, auxílio funeral, auxílio creche, auxílio ao filho portador de necessidade especial, aviso prévio especial, estabilidade ampliada da gestante, estabilidade ao empregado em auxílio doença, estabilidade pré-aposentadoria, entre outros, não são direitos previstos na CLT, mas conquistas resultantes da atuação do sindicato profissional nas negociações coletivas. A contribuição assistencial visa a manutenção dos serviços assistenciais e a manutenção dos direitos previstos na convenção coletiva. Portanto, a contribuição tem caráter retributivo e do necessário fortalecimento da entidade sindical que representa a categoria.

Parágrafo Primeiro – Direito de Oposição – Os empregados que não concordarem com o desconto da contribuição assistencial, deverão protocolar, pessoalmente, a respectiva carta de oposição (em 2 vias) na sede do sindicato profissional, na Rua Barão de Itapetininga, nº 151, 1º andar, República, São Paulo/SP, exclusivamente no período de **16/01/2023 a 27/01/2023 das 10:00 horas às 16:00 horas**, devendo entregar cópia ao seu empregador para que este não proceda o desconto.

Parágrafo Terceiro – Aos empregados que trabalham nos Municípios fora da Capital de São Paulo, poderão encaminhar a carta de oposição em uma única via de próprio punho pelo correio com AR – aviso de recebimento (individualizado), conforme estabelecido no parágrafo primeiro, com postagem dentro do período de oposição, servindo o AR (aviso de recebimento) como protocolo de envio a ser apresentado ao empregador.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADE

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

LUIZ FERNANDES DA CRUZ JUNIOR
Presidente
SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS E DE
TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TURISMO NO ESTADO DE SÃO PAULO
SETETUR – INTER MUNICIPAL

CARLOS DE SOUZA SCHWARTZMANN
Presidente
SINDICATO DAS EMPRESAS DE TURISMO NO ESTADO DE SÃO PAULO