



Jornal do Seecethar

Sindicato dos Empregados em Edifícios, Condomínios e Empregados em Turismo e Hospitalidade de Araçatuba e Região

Filiado à



FETESP
Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo

FENATEC
Frente Nacional dos Trabalhadores em Edifícios e Construção

SEECETHAR soluciona entraves e assina Convenção dos Empregados em Casas de Diversões, data-base outubro/2017

Após diversas rodadas de negociação com o sindicato patronal Sincadesp, o SEECETHAR, em conjunto com a Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo, solucionou os entraves que até então haviam impossibilitado o fim da negociação coletiva com data-base em outubro de 2017 e assinou a **Convenção 2017-2018 dos Empregados em Casas de Diversões de Araçatuba e Região**. A Convenção Coletiva de Trabalho tem vigência de 1º de outubro de 2017 a 30 de setembro de 2018. Confira as principais mudanças:

REAJUSTE SALARIAL

A partir de 01/10/2017 fica estabelecido o reajuste salarial de 2% (Dois por cento)

Atenção: Todas as diferenças nos salários e benefícios deverão ser pagas desde outubro de 2017, data-base da categoria.

PISO SALARIAL

A partir de 01/10/2017, fica estabelecido para a categoria profissional piso salarial no valor de **R\$ 1.108,00** por mês ou **R\$ 5,04** por hora.

| BENEFÍCIO | VALOR |
|---------------------------|---------------------|
| Cesta Básica / Vale Cesta | R\$ 70,00 (por mês) |

ANUÊNIO

Os empregadores se obrigam ao pagamento de adicional por tempo de serviço prestado pelo empregado ao mesmo empregador, igual a **1% (um por cento)** por ano trabalhado, adicional esse que será calculado sobre o salário nominal do empregado e incidirá no cálculo das horas extras mensais, 13º salário, indenização integral ou parcial e depósitos fundiários.

HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de **60% (sessenta por cento)** para as duas primeiras e **100% (cem por cento)** para as demais.

ADICIONAL NOTURNO

Os empregadores que mantém jornada de trabalho noturno, horário compreendido entre as 22:00 (vinte e duas) horas de um dia e 5:00 (cinco) horas do dia seguinte, pagarão aos empregados adicional de **30% (trinta por cento)** sobre a hora normal, para fins do Artigo 73 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Único: A hora noturna é computada em 52 minutos e 30 segundos.

PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

A partir de 1º de outubro de 2017, a formalização de Programas de Participação nos Resultados – PPR deverá ser negociada diretamente entre as empresas e seus empregados com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores.

ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até **75 (setenta e cinco) dias** após o término da licença maternidade.

Parágrafo Único: Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar ao empregador atestado médico comprobatório da gravidez anterior ao aviso prévio, dentro de 60 (sessenta) dias da data de recebimento do mesmo, sob pena de decadência do direito previsto na presente cláusula.

ESTABILIDADE APÓS FÉRIAS

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

AUXÍLIO CRECHE

Quando do retorno da licença maternidade, as empresas que não possuem creches próprias pagarão aos empregados um auxílio creche equivalente a 15% (quinze por cento) do salário normativo, por mês e por filho até 05 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade.

Parágrafo Primeiro: O auxílio creche poderá ser substituído pela concessão de vagas junto a creches, sem nenhum ônus para os empregados.

Parágrafo Segundo: Os empregados que já estejam recebendo auxílio creche terão o auxílio mantido por mês e por filho até 05 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade.

Parágrafo Terceiro: Nos casos em que pai e mãe trabalhem no mesmo empregador, o auxílio será pago somente à empregada-mãe.

DATA LIMITE DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

O salário mensal deverá ser pago ao empregado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido. Se o 5º (quinto) dia útil coincidir com domingos e/ou feriados, o pagamento deverá ser feito no primeiro dia útil subsequente.

Parágrafo Único: A inobservância dos prazos previstos na presente cláusula acarretará ao empregador multa, a favor do empregado, correspondente a **1/30 (um trinta avos)** da remuneração devida, por dia de atraso, independentemente das demais cominações previstas em Lei.

ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, fica estabelecido que os acordos coletivos a serem firmados entre as empresas e seus empregados, deverão ter assistência e homologação das Entidades Sindicais profissional e patronal.