

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP006323/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/07/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR021714/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.213076/2026-33
DATA DO PROTOCOLO: 29/05/2026

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CASAS DE DIVERSOES DE SAO PAULO , CNPJ n. 62.636.246/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HOMERO DO COUTO;

E

RESERVA PAULISTA ADMINISTRADORA DE PARQUES S.A., CNPJ n. 42.768.967/0001-68, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). CRISTIANO SCHAEFER BUERGER FILHO e por seu Administrador, Sr(a). HENRY SILVA CAUS;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2026 a 30 de setembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Casas de Diversões, nas Empresas de Entretenimentos, Parques de Diversões (Indoor, Terrestres, Aquáticos e Temáticos), Zoológicos e Exposições da Fauna e Flora, Empresas Prestadoras de Serviços**, com abrangência territorial em **São Paulo/SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 01/01/2026, o piso salarial da categoria profissional será de **R\$ 1.874,36 (um mil oitocentos e setenta e quatro reais e trinta e seis centavos)**. Nenhum empregado poderá receber um salário inferior a esse valor, conforme estabelecido nesta cláusula, respeitando também o disposto no parágrafo único abaixo.

Parágrafo Único: O piso salarial não poderá ser inferior aos valores definidos como salário-mínimo estadual.

a) Em 01/10/2026, para fins de sincronização da vigência do acordo coletivo de trabalho com a data-base da categoria (01/10), fica estabelecido que os pisos salariais previstos para 01/01/2026 serão reajustados pelo índice geral do INPC/IBGE acumulado no período de 01/01/2026 e 30/09/2026.

Esse reajuste não substitui nem prejudica o aumento que vier a ser definido na convenção coletiva de trabalho na data-base de 01/10/2026, nem impede a celebração de futuro acordo coletivo de trabalho que venha a ser firmado entre as partes.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL



Fica estabelecido reajuste salarial de **3,9%** (três vírgula nove por cento).

a) O pagamento do reajuste salarial de **3,9%** (três vírgula nove por cento) será efetuado no mês de competência de **04/2026**.

b) O pagamento do valor retroativo do reajuste salarial referente aos **meses de janeiro, fevereiro e março de 2026**, será efetuado no mês de competência de **04/2026**.

Parágrafo Único: Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregado fará jus ao pagamento do valor retroativo da diferença, que deverá ser pago junto com as verbas rescisórias.

a) Em 01/10/2026, para fins de sincronização da vigência do acordo coletivo de trabalho com a data-base da categoria (01/10), fica estabelecido que o empregador, sem necessidade de aviso prévio, reajustará os salários de seus empregados pelo "índice geral do INPC/IBGE" acumulado no período de 01/01/2026 e 30/09/2026.

Esse reajuste não substitui nem prejudica o aumento que vier a ser definido na convenção coletiva de trabalho na data-base de 01/10/2026, nem impede a celebração de futuro acordo coletivo de trabalho que venha a ser firmado entre as partes.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DOS SALÁRIOS

A empresa concederá adiantamento salarial a seus trabalhadores até o dia 20 (vinte) de cada mês, ou, se este coincidir com sábados, domingos ou feriados, no primeiro dia útil subsequente, em quantia não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário mensal, **calculado sobre os dias efetivamente trabalhados no mês**, inclusive no curso do aviso prévio.

Parágrafo Primeiro: A presente cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos após o dia 02 do mês de competência para pagamento.

Parágrafo Segundo: A presente cláusula não se aplicará aqueles empregados que tiverem faltado, injustificadamente, ao serviço por mais de 02 (dois) dias até o dia 15 (quinze) do mês.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO SALÁRIO

A partir do mês de competência de abril/2025, o pagamento do salário deverá ser realizado até o 5º dia útil do mês subsequente, ou, se este coincidir com sábados ou feriados, o pagamento será antecipado para o primeiro dia útil.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Na substituição que não tenha caráter eventual, será garantido ao trabalhador substituto, igual salário percebido pelo substituído.

Parágrafo Único: A substituição por período superior a 60 (sessenta) dias não poderá ser considerada de caráter eventual, exceto a licença à gestante.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA



Ao trabalhador que exerça a função de caixa ou balconista será garantido o recebimento de 4% (quatro por cento) calculado sobre o salário normativo, a título de gratificação de caixa.

Parágrafo Único: A gratificação de que trata esta cláusula, na forma da legislação em vigor, não tem natureza salarial, não integra a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, fundiário e/ou previdenciário.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA NONA - HORA EXTRA

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

- a) 75%** (setenta e cinco por cento) de acréscimo, em relação à hora normal, quando trabalhada em qualquer dia de segunda-feira a sábado, desde que não ultrapasse o limite de duas horas diárias.
- b) 100%** (cem por cento) de acréscimo, em relação à hora normal, as horas trabalhadas aos domingos, desde que não ultrapasse o limite de duas horas diárias.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno, compreendido entre as 22:00 horas de um dia às 05:00 horas do dia subsequente, será acrescido de **25%** (vinte e cinco por cento) em relação à hora normal.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO SISTEMA DE PREMIAÇÃO POR PRODUTIVIDADE

A Empresa está autorizada a instituir o Sistema de Premiação por Produtividade (SPP) para os trabalhadores dos seguintes setores: Bilheteria, Vendas, Fotografia, A&B, Loja, Comercial, Operações, Escolas e Eventos. O sistema será regulamentado com base nas condições e parâmetros definidos em acordo individual entre as partes, formalizado de acordo com o setor ao qual o empregado está vinculado.

Parágrafo Primeiro: A produção realizada durante o mês de competência que exceder o desempenho ordinário esperado será premiada de acordo com os termos do acordo firmado entre as partes.

Parágrafo Segundo: A premiação será paga junto com a remuneração salarial do mês subsequente à apuração dos critérios estabelecidos, sendo discriminada com a rubrica "Prêmio" na folha de pagamento.

Parágrafo Terceiro: Conforme os princípios previstos no artigo 7º, inciso XXVI da Constituição da República, no artigo 611-A, caput, no artigo 614, §3º, e especialmente com base no artigo 457, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como no Tema 1.046 do Supremo Tribunal Federal, o prêmio definido não se incorporará aos contratos individuais de emprego, não terá natureza salarial, e não estará sujeito a incidências de contribuições previdenciárias, recolhimento de FGTS, férias, décimo terceiro salário, aviso prévio indenizado, adicionais de qualquer espécie, ou qualquer outra integração ou reflexo salarial ou remuneratório.

Embora a premiação não tenha natureza salarial, por resultar em acréscimo patrimonial, será submetida à tabela progressiva do Imposto de Renda.

Parágrafo Quarto: Este acordo abrange exclusivamente os colaboradores dos setores mencionados no caput, não se aplicando aos demais setores da Empresa.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE ALIMENTAÇÃO



A empresa concederá vale alimentação a todos os seus trabalhadores, no valor de **R\$ 323,46** (trezentos e vinte e três reais e quarenta e seis centavos), O benefício será concedido de forma proporcional aos dias efetivamente trabalhados no mês.

a) O pagamento do valor estabelecido na presente cláusula será efetuado no mês de competência de **04/2026**.

b) O pagamento do valor da diferença dos **meses de janeiro, fevereiro e março de 2026**, será efetuado no mês de competência de **04/2026**.

c) Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregado fará jus ao pagamento do valor retroativo da diferença, que deverá ser pago junto com as verbas rescisórias.

d) Em 01/10/2026, para fins de sincronização da vigência do acordo coletivo de trabalho com a data-base da categoria (01/10), fica estabelecido que o empregador, sem necessidade de aviso prévio, reajustará o valor da cesta básica pelo "índice geral do INPC/IBGE" acumulado no período de 01/01/2026 e 30/09/2026.

Esse reajuste não substitui nem prejudica o aumento que vier a ser definido na convenção coletiva de trabalho na data-base de 01/10/2026, nem impede a celebração de futuro acordo coletivo de trabalho que venha a ser firmado entre as partes.

Parágrafo Único: 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.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO

Fica assegurado o fornecimento de alimentação a todos os trabalhadores no local de trabalho com desconto de **1%** (um por cento) do salário base vigente, limitado ao teto de **R\$ 272,74** (duzentos e setenta e dois reais e setenta e quatro centavos) por mês.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CARTÃO REFEIÇÃO

Os trabalhadores que atuam em pontos fixos externos e não se utilizam do refeitório para alimentação, receberão cartão de refeição, no valor diário de **R\$ 27,27** (vinte e sete reais e vinte e sete centavos), com desconto de **1%** (um por cento) do salário base vigente, limitado ao teto de **R\$ 272,74** (duzentos e setenta e dois reais e cinquenta e quatro centavos) por mês. Por dia efetivamente trabalhado.

a) O pagamento do valor estabelecido na presente cláusula será efetuado no mês de competência de **04/2026**.

b) O pagamento do valor da diferença dos **meses de janeiro, fevereiro e março de 2026**, será efetuado no mês de competência de **04/2026**.

c) Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregado fará jus ao pagamento do valor retroativo da diferença, que deverá ser pago junto com as verbas rescisórias.

d) Em 01/10/2026, para fins de sincronização da vigência do acordo coletivo de trabalho com a data-base da categoria (01/10), fica estabelecido que o empregador, sem necessidade de aviso prévio, reajustará o valor do cartão de refeição pelo "índice geral do INPC/IBGE" acumulado no período de 01/01/2026 e 30/09/2026.

Esse reajuste não substitui nem prejudica o aumento que vier a ser definido na convenção coletiva de trabalho na data-base de 01/10/2026, nem impede a celebração de futuro acordo coletivo de trabalho que venha a ser firmado entre as partes.

Parágrafo Único: As faltas injustificadas do trabalhador serão descontadas do cartão refeição.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE



O vale transporte a que têm direito os trabalhadores serão concedidos na forma da legislação pertinente, devendo ser efetuado o crédito em cartão de vale transporte.

Parágrafo Único: De acordo com a lei vigente, o vale transporte concedido poderá ser descontado até o limite de 6% (seis por cento) do salário base do trabalhador.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A empresa concederá a seus trabalhadores e dependentes legais com limite de idade para os filhos de 18 anos ou até 24 anos se estiver cursando ensino superior, plano de assistência médica conforme estabelecido e contratado pela empresa.

Parágrafo Único: A regra de custeio dos planos em evidência obedecerá a política interna da empresa.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE

Toda trabalhadora com filhos(as) até 6 (seis) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove dias) de idade, fará jus a um reembolso parcial do valor das despesas de seus filhos(as) em creche, pré-escola, instituição análoga ou sob cuidados de babá, no valor de **R\$ 180,48** (cento e oitenta reais e quarenta e oito centavos), por filho(a).

a) O pagamento do valor estabelecido na presente cláusula será efetuado no mês de competência de **04/2026**.

b) O pagamento do valor da diferença dos **meses de janeiro, fevereiro e março de 2026**, será efetuado no mês de competência de **04/2026**.

c) Em caso de rescisão do contrato de trabalho, a empregada fará jus ao pagamento do valor retroativo da diferença, que deverá ser pago junto com as verbas rescisórias.

Parágrafo Único: O benefício estabelecido no “caput” desta cláusula:

a) é garantido a partir do retorno da trabalhadora da licença maternidade.

b) será efetuado mediante apresentação, pela trabalhadora, de documento que comprove a despesa com o serviço de babá ou instituição contratada, podendo ser contrato, recibo, comprovante ou nota fiscal, a ser entregue preferencialmente até o 10º dia útil do mês subsequente. Caso não seja possível a apresentação dentro desse prazo, o reembolso será realizado no mês seguinte ao da entrega da documentação"

c) é substitutivo da obrigação legal de manter ou conveniar creches, não tendo natureza salarial para qualquer fim ou efeito legal.

d) será mantido nos períodos de suspensão ou de interrupção do contrato individual de trabalho de suas trabalhadoras, **exceto nos casos de rescisão indireta de contrato de trabalho movida pela trabalhadora**.

e) Em 01/10/2026, para fins de sincronização da vigência do acordo coletivo de trabalho com a data-base da categoria (01/10), fica estabelecido que o empregador, sem necessidade de aviso prévio, reajustará o valor do auxílio creche pelo “índice geral do INPC/IBGE” acumulado no período de 01/01/2026 e 30/09/2026.

Esse reajuste não substitui nem prejudica o aumento que vier a ser definido na convenção coletiva de trabalho na data-base de 01/10/2026, nem impede a celebração de futuro acordo coletivo de trabalho que venha a ser firmado entre as partes.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA



Será concedido seguro de vida em grupo para todos os trabalhadores, sem qualquer ônus para os empregados.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - QUITAÇÃO DE VERBAS

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 último dia efetivamente trabalhado.

Parágrafo Único: Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, fica estabelecido que as quitações de verbas trabalhistas, dos trabalhadores com tempo de serviço superior a 01(um) ano, deverão ter assistência e homologação da Entidade Sindical Profissional.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRABALHADORA GESTANTE

Fica garantido emprego e salário à trabalhadora gestante, desde a constatação da gravidez até 30 (trinta) dias após a garantia prevista em Lei.

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 SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SERVIÇO MILITAR

Serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até a sua incorporação e nos 60 (sessenta) dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHADOR ACIDENTADO

Ao empregado que venha a sofrer acidente do trabalho é garantida, na forma da legislação em vigor, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção da relação de emprego após seu retorno ao trabalho, conforme Artigo 118 da Lei 8213/91.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REVISTA

As empresas que adotarem o sistema de revista nos trabalhadores o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

Parágrafo Único: Considerando a atividade desenvolvida pela empresa, estabelece-se que pode ser realizada, por meio de seus vigilantes, a revista nos veículos dos trabalhadores, desde que os mesmos estejam presentes no ato da revista.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO-DOENÇA

Ao empregado afastado do serviço por motivo de doença, com licença igual ou superior a 30 (trinta) dias, serão garantidos emprego e salário pelo prazo de 60 (sessenta) dias, após a alta médica previdenciária.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO

Fica facultado aos empregados e empregadores, mediante acordo coletivo, estabelecerem jornada especial de trabalho, reduzida ou compensada, inclusive 12x36 (doze horas de trabalho x trinta e seis horas de descanso), com assistência da Entidade Sindical Profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO / BANCO DE HORAS

As partes signatárias ratificam como autorizadas a prática de Banco de Horas dentro das empresas representadas, devendo, a partir de então, a presente flexibilização da jornada de trabalho observar as seguintes condições:

- a)** A presente jornada flexível, denominada Banco de Horas, deve ser controlada por um sistema de débitos e créditos.
- b)** A flexibilização de jornada não substitui as disposições legais que disciplinam a redução de jornada de trabalho com redução de salários.
- c)** O Banco de Horas terá por finalidade compensar as horas de trabalho excedentes aos limites contratuais.
- d)** A empresa poderá efetuar compensação de horas de trabalho com seus trabalhadores, sendo vedada a fixação de jornada diária superior a 10 (dez) horas.
- e)** As horas laboradas além da 8ª (oitava) diária, ou 44ª (quadragésima quarta) semanal serão levadas a crédito no Banco de Horas, as quais deverão ser compensadas pela correspondente diminuição parcial ou total da jornada em outro dia, dentro da vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho.
- f)** Eventuais horas trabalhadas nos dias destinados a folga serão objeto de concessão de folgas compensatórias, na proporção de uma folga para cada “folga trabalhada”
- g)** Os períodos de compensação das horas creditadas no Banco de Horas será de no máximo 01 (um) ano.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PONTO ELETRÔNICO / PONTO POR EXCEÇÃO

As empresas com mais de 20 (vinte) trabalhadores ficam obrigadas a manter o controle de ponto de jornada, 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: Com exceção dos trabalhadores exercentes de cargo de confiança, nos moldes do Artigo 62, inciso II da CLT, a frequência dos trabalhadores 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 Terceiro: 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 Quarto: 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 sobre jornada;
- 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 Quinto: 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.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS – EMPREGADA MÃE

A empregada terá suas faltas abonadas quando se ausentar do trabalho para acompanhar seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, em consultas médicas, limitado a 2 (dois) dias por mês, mediante apresentação do devido comprovante. Em casos de internação hospitalar devidamente comprovada, as faltas serão abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias por ano (12 meses).

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FALECIMENTOS

Nos casos de falecimento de cônjuges, filhos, ascendentes ou pessoas que vivem na dependência econômica, devidamente comprovada por documento de trabalho, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 05 (cinco) dias corridos, sem prejuízo do salário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CASAMENTO

Nos casos de casamento o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 05 (cinco) dias consecutivos, sem prejuízo do salário.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO DOMINGOS E FERIADOS

Observada a Lei 11603/07 e demais legislações aplicáveis, o trabalho aos domingos e em feriados deverá ter suas condições estabelecidas em Acordo Coletivo de Trabalho específico firmado entre o empregador e os empregados devidamente assistidos pela Entidade Sindical profissional.

Parágrafo Único: Tendo em vista a forma excepcional de trabalho dos Parques Zoológicos, botânicos e urbanos, que apresentam um público maior nos domingos e feriados, fica deliberado pelos convenientes que:

Trabalho nos domingos

a) A folga obrigatória a ser gozada pelos empregados homens e mulheres, em um domingo mensal, será usufruída dessa forma mês sim e mês não, quando será substituída por gozo em dia de sábado no mês subsequente àquele em que foi usufruída no domingo.

Trabalho nos feriados

a) Será pago em dobro, salvo se for concedido outro dia de folga a ser usufruída em qualquer dia da semana, de acordo com escala disponibilizada pelo empregador, podendo esta folga ser incluída no sistema de "banco de horas".

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

O período de férias não poderá ter início em dias de sexta-feira, sábado, domingo e, no período de 02 (dois) dias que antecede feriados ou dias já compensados.

Parágrafo Único: Quando as férias abrangerem os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA MATERNIDADE MÃES ADOTANTES

Conforme disposto na Lei 13509/2017, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do Art. 392 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PATERNIDADE

Os empregadores concederão aos seus trabalhadores licença paternidade de 05 (cinco) dias corridos, a partir do primeiro dia subsequente ao nascimento do filho (a), sem prejuízo da remuneração, conforme garantido pela Constituição Federal.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS

As empresas custearão os exames médicos admissional, periódico e demissional de seus trabalhadores nos termos da legislação vigente.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS



CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS PELOS TRABALHADORES

Fica estabelecida contribuição assistencial (anual) de todos os trabalhadores associados ou não, de **5%** (cinco por cento) sobre o salário base, em duas parcelas de **2,5%** (dois e meio por cento) nos meses de **maio/2026 e novembro de 2026**, recolhidos pela empresa em guia própria, fornecida pelo Sindicato, até o dia 10 (dez) após o mês do desconto.

Parágrafo Único: Será garantido aos trabalhadores o direito de oposição ao desconto da contribuição desde que o faça pessoalmente na sede do sindicato munidos de CTPS em requerimento de próprio punho, até o dia 20 do respectivo mês do desconto.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES

As empresas encaminharão ao Sindicato profissional cópia das guias de contribuição Sindical e Assistencial, com relação nominal dos salários, no prazo de 30 (trinta) dias após o desconto das contribuições.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO ACIDENTE DE TRABALHO

Nos termos do artigo 22 da Lei 8.213/91, a empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, e, desta comunicação, deverá receber cópia o acidentado bem como ser remetida uma cópia à Entidade Sindical profissional no prazo de 10 (dez) dias após comunicada a Previdência Social.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 física ou mental, ou qualquer tipo de doença, exaltando a cidadania e a meritocracia tanto nas políticas de recursos humanos quanto na execução das atividades laborativas.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PERÍODO DE NEGOCIAÇÃO – GARANTIA DE CONDIÇÕES

Caso as negociações coletivas, efetivamente iniciadas, não sejam finalizadas até o término de vigência das cláusulas constantes deste Acordo Coletivo de Trabalho, são garantidos o cumprimento das mesmas até 90 (noventa) dias após o término de vigência.

Parágrafo Único: O cumprimento das cláusulas nesse período de 90 (noventa) dias não caracteriza direito adquirido e nem ultratividade da norma.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - SINCRONIZAÇÃO DE VIGÊNCIA



As partes signatárias do presente acordo coletivo de trabalho ajustam a sincronização de sua vigência com a data-base da categoria (01/10), a qual passará a ocorrer a partir de **01/10/2026**.

Parágrafo Primeiro: Para fins de sincronização, fica estabelecido que as cláusulas deste acordo coletivo de trabalho terão vigência de **9 (nove) meses**, compreendendo o período de **01/01/2026 a 30/09/2026**.

Parágrafo Segundo: A sincronização ora pactuada não substitui nem prejudica os reajustes ou benefícios que venham a ser definidos na convenção coletiva de trabalho com data-base em **01/10/2026**, tampouco impede a celebração de futuro acordo coletivo de trabalho entre as partes.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA

Fica estipulada multa equivalente a 01 (um) salário normativo por empregado e revertida a seu favor, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas constantes do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

}

HOMERO DO COUTO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CASAS DE DIVERSOES DE SAO PAULO

CRISTIANO SCHAEFER BUERGER FILHO
ADMINISTRADOR
RESERVA PAULISTA ADMINISTRADORA DE PARQUES S.A.

HENRY SILVA CAUS
ADMINISTRADOR
RESERVA PAULISTA ADMINISTRADORA DE PARQUES S.A.

ANEXOS

ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA

ATA AGE DOS TRABALHADORES

[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>.



