

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2013

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP001078/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 06/02/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR004315/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46266.000434/2012-31  
**DATA DO PROTOCOLO:** 01/02/2012

SIEMACO - SIND EMPREG EAC (LP) LUPP (CLRCVL) D LT SR L RM  
TMAVPPJ AS UBL I TTH MUNICIPIO GUARULHOS - SP, CNPJ n.  
38.757.134/0001-24, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NIVALDO  
CANDIDO DA COSTA;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DETURISMO NO ESTADO DE SAO PAULO,  
CNPJ n. 60.748.811/0001-05, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a).  
EDUARDO VAMPRE DO NASCIMENTO;

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  
1º de novembro de 2011 a 31 de outubro de 2013 e a data-base da categoria em 1º de  
novembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional  
dos empregados em Empresas de Turismo**, com abrangência territorial em  
**Guarulhos/SP.**

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2011 a 31/10/2012**

Para os empregados sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, a partir de 01 de  
novembro de 2011 ficam asseguradas as seguintes importâncias, a título de salário  
normativo:

- Para faxineiros, office-boys, copeiras e recepcionistas: R\$ 700,00

- Demais funções: R\$ 794,00

Parágrafo Único: Os salários do piso salarial da categoria não poderão ter valores inferiores aos estabelecidos para o salário mínimo (Federal e/ou Estadual).

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2011 a 31/10/2012**

Os salários de novembro de 2010, assim considerados aqueles resultantes da aplicação da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados na data base 1º de novembro de 2011 em 8,66% (oito inteiros e sessenta e seis décimos por cento), sendo 6,66% (seis inteiros e sessenta e seis décimos por cento) a título de correção salarial (INPC) e 2% (dois por cento) a título de aumento real.

- Respeitando-se os princípios de isonomia salarial e preservando-se as condições mais benéficas, os salários dos empregados admitidos após 1º de novembro de 2010 serão reajustados com obediência aos seguintes critérios:

**a)** Nos salários de empregados contratados para funções com paradigmas serão aplicados os mesmos percentuais de correção salarial concedidos ao paradigma até o limite do menor salário na função.

**b)** Sobre o salário de admissão dos empregados contratados para funções sem paradigma serão aplicados os percentuais constantes da seguinte tabela:

<b>Data de Admissão</b>	<b>Percentual</b>
Até 15.11.2010	8,66%
De 16.11.2010 à 15.12.2010	7,93%
De 16.12.2010 à 15.01.2011	7,20%
De 16.01.2011 à 15.02.2011	6,48%
De 16.02.2011 à 15.03.2011	5,76%
De 16.03.2011 à 15.04.2011	5,04%
De 16.04.2011 à 15.05.2011	4,32%
De 16.05.2011 à 15.06.2011	3,6 %
De 16.06.2011 à 15.07.2011	2,88%
De 16.07.2011 à 15.08.2011	2,16%
De 16.08.2011 à 15.09.2011	1,44%
De 16.09.2011 à 15.10.2011	0,72%
À partir de 16.10.2011	0%

Poderão ser compensados todos e quaisquer reajustes ou aumentos de

salário, inclusive antecipações concedidas pelas empresas após a data-base, excluídos apenas os aumentos individuais decorrentes de promoção, mérito, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem

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

As correções de comissão serão pactuadas 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.

### **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

As empresas deverão fornecer aos seus empregados comprovantes dos pagamentos que lhes façam, contendo sua identificação, a identificação do empregado, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, bem como a parcela relativa ao FGTS, além de cópia do contrato de experiência, quando houver.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DA RESCISÃO**

No caso de rescisão do contrato de trabalho, o pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito no primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o empregado tiver cumprido integralmente o aviso-prévio, ou, até o 10º (décimo) dia, contado da notificação da rescisão, nos casos de ausência de aviso-prévio, indenização do período ou dispensa de seu cumprimento.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE CHEQUE**

Sempre que os salários forem pagos através de cheques, será assegurado aos empregados intervalo remunerado durante sua jornada de trabalho para permitir o recebimento, sem prejuízo dos horários destinados a repouso e alimentação

#### **CLÁUSULA OITAVA - PRAZO PARA PAGAMENTOS DE SALÁRIOS**

Os empregadores ficam obrigados a pagar a remuneração mensal de seus empregados até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao vencido, sob pena de multa de 0,5% (meio por cento) ao dia, limitada a 10% (dez por cento).

#### **CLÁUSULA NONA - VALE QUINZENAL**

As empresas adiantarão, quinzenalmente, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário mensal bruto do empregado condicionado o adiantamento à solicitação do empregado e disponibilidade financeira da empresa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DO SUCESSOR**

Admitido empregado para função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTOS DE COMISSÕES**

Pagamento de uma só vez, por ocasião da rescisão de contrato de trabalho de comissionista, do total de suas comissões já vencidas, com o pagamento nos meses subsequentes das vincendas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO (HOMOLOGAÇÕES)**

As rescisões de contratos de trabalho, cuja duração tenha sido inferior a 01 (um) ano, poderão ser homologadas junto ao Sindicato dos Empregados, se as partes envolvidas assim preferirem. No caso de rescisão do contrato de trabalho com mais de um ano de duração, o pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito no primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o empregado tiver cumprido integralmente o aviso prévio, ou, até o 10º (décimo dia), contado da notificação da rescisão, nos casos de ausência de aviso-prévio, indenização do período ou dispensa de seu cumprimento (artigo 477 da CLT e seus parágrafos). As empresas deverão

fornecer ao empregado desligado à qualquer título, e com menos de 01 (um) ano de serviço, as vias da quitação da rescisão do contrato de trabalho.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALÁRIO**

A primeira parcela do 13º salário será paga juntamente com as férias, a qualquer época, desde que haja solicitação do empregado nesse sentido.

#### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA E 13º SALÁRIO**

No período de afastamento por doença, compreendido entre o 16º (décimo sexto) e o 180º (centésimo octogésimo) dias, os empregadores complementarão o salário líquido do empregado, que conte, no mínimo, 01 (um) ano de serviço na mesma empresa, assim como a parcela do 13º salário que se referir ao período de afastamento.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO**

O valor das horas extras e do adicional noturno será pago com a parcela do DSR correspondente, devendo a média das horas extras e do adicional noturno, com o DSR, integrar o pagamento de férias e de 13º salário.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), aplicável sobre o salário hora normal.

### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRÊMIO MENSAL DE PERMANÊNCIA**

Depois de completar 03 (três) anos de contrato na mesma empresa (37 meses), o empregado receberá, mensalmente, a importância de R\$ 17,50 (dezesete reais e cinquenta centavos) Para cada ano trabalhado, ou seja:

<b>TEMPO DE SERVIÇO</b>	<b>CÁLCULO</b>	<b>VALOR MENSAL</b>
03 anos trabalhados	3 x 17,50	R\$ 52,50
04 anos trabalhados	4 x 17,50	R\$ 70,00
05 anos trabalhados	5 x 17,50	R\$ 87,50

e assim sucessivamente.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno receberá adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

### **Ajuda de Custo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DIÁRIAS**

Caso haja prestação de serviços externos, fora do município para o qual foi contratado, desde que não seja pago o adicional de transferência, será paga ao empregado diária correspondente a 10% (dez por cento) do salário base, 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 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 (FAMTOUR). Aos empregados nessas condições será fornecido transporte, hospedagem e alimentação.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE-REFEIÇÃO**

Os empregadores fornecerão, gratuitamente, aos empregados vales-refeição, com valor facial de **R\$ 14,00** (quatorze reais), em número idêntico ao de dias a serem trabalhados no mês, aí incluídos, quando for o caso, o sábado.

Os empregadores que fornecerem as refeições no próprio local, por possuírem refeitório, estarão dispensados do fornecimento do benefício de que trata o caput .

Os empregadores que conveniarem restaurantes próximos aos locais de trabalho, para fornecimento diário de refeições a seus funcionários, estarão dispensados do fornecimento do benefício de que trata o caput .

Com relação aos itens 1 e 2, as refeições deverão estar de acordo com o valor de R\$ 14,00 (quatorze reais) e o local deverá ser asseado, arejado e bem iluminado.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE**

Os empregadores fornecerão a seus empregados o vale transporte, na forma da lei, podendo descontar do salário do empregado beneficiado até o limite máximo de 6% (seis por cento), sobre o salário base, registrado em carteira. Na hipótese de aumento de tarifas, os empregadores se obrigam a complementar a diferença, por ocasião do primeiro pagamento de salário.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXILIO FUNERAL**

Ocorrendo falecimento de empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido, o empregador concederá ao cônjuge sobrevivente ou, na falta deste, a seus dependentes previdenciários ou, ainda sucessivamente, herdeiros, auxílio correspondente a 100% (cem por cento) do seu salário mensal vigente à época do óbito, a ser pago em até 05 (cinco) dias após o sepultamento.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REEMBOLSO CRECHE**

As empresas reembolsarão às suas empregadas mães, para cada filho de até 06 anos de idade, a importância mensal de até 20% (vinte por cento) do piso salarial correspondente à função, condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

Será concedido o benefício, na forma do "caput", aos empregados do sexo masculino que detenham com exclusividade a guarda do filho, independentemente do estado civil.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXILIO AO FILHO DEFICIENTE MENTAL**

Os empregadores pagarão aos seus empregados que tenham filhos na condição acima, por cada filho, auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial correspondente à função exercida na empresa.

### **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO-LEI 9.601/98 E DEC. 2.490/98**

Fica facultada a contratação de empregados por prazo determinado, desde



que obedecidos os termos da Lei 9601/98 e Decreto 2490/98.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DEMISSÃO DE EMPREGADO**

O empregado demitido deverá ser avisado por escrito, devendo neste aviso constar expressamente se o aviso-prévio deverá ser cumprido ou se será indenizado.

No caso de dispensa por justa causa, o empregador se obriga a inserir na carta-aviso o fato que deu origem à rescisão, sob pena de, não o fazendo, presumir-se injusta a despedida.

A assinatura do empregado acusando o recebimento ou dando ciência da dispensa por justa causa não ensejará, em hipótese alguma, presunção de reconhecimento da falta grave que lhe for imputada.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

Na dispensa sem justa causa, o aviso prévio legal será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contém até 01 (um) ano de serviço na mesma empresa, conforme dispõe o artigo 1º da Lei 12.506/2011.

Parágrafo Único: Ao aviso prévio previsto nesta cláusula serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Na dispensa sem justa causa, o empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e, no mínimo, 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, terá acrescido ao aviso prévio legal 05 (cinco) dias por ano de contrato ou fração igual ou superior a 06 (seis) meses.

As disposições do caput não se acumularão, em hipótese alguma, às da cláusula Aviso Prévio, prevalecendo, sempre, a que for mais favorável ao empregado.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTEIRA DE TRABALHO**

A CTPS retida para anotações, deverá ser recebida mediante recibo a ser passado em papel contendo o timbre do empregador.

**Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

**Transferência setor/empresa**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADO TRANSFERIDO - GARANTIA DE EMPREGO**

Assegura-se ao empregado transferido na forma do art. 469 da CLT, o emprego ou salário pelo período de 06 (seis) meses, contado da data da transferência.

**Estabilidade Geral**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, salvo se contratada a título experimental, por mútuo acordo para a rescisão, ou dispensa por justa causa ou por pedido de demissão, desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade.

**Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA MÃE ADOTANTE**

Conforme Legislação vigente, que passou a garantir 120 (cento e vinte) dias de licença, em caso de adoção, em qualquer faixa etária.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA MATERNIDADE - ABORTO**

No caso de aborto não criminoso, devidamente comprovado, a empregada terá direito a repouso remunerado de 02 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado, ainda, o direito de retornar à função ocupada anteriormente ao afastamento.

#### **Estabilidade Pai**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PATERNIDADE**

Assegura-se ao empregado pai, licença paternidade de 05 (cinco) dias corridos, a contar do dia subsequente ao do nascimento do filho.

#### **Estabilidade Serviço Militar**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR**

Ao empregado em idade de prestação de serviço militar, fica assegurada estabilidade provisória desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após o término do compromisso, salvo na hipótese de cometimento de falta grave.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

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

Ao empregado que conte, no mínimo, 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa e que se encontre dentro do prazo inferior a 01 (um) ano para completar o período e idade exigidos pela Previdência Social, para requerer aposentadoria por tempo de serviço, em seus prazos e idade mínima, ou por idade, fica assegurada estabilidade provisória por esse período de 01 ano. Atingido o tempo e idade mínima necessária para a jubilação aqui previstos, cessa a garantia, tenha o empregado requerido ou não o benefício.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÕES**

As rescisões de contratos de trabalho cuja duração tenha sido inferior a 01 ano, poderão ser homologadas junto ao Sindicato dos Empregados, se as partes envolvidas assim preferirem.

### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA**

Ao empregado afastado em decorrência de doença, será assegurada estabilidade provisória, salvo se contratado a título experimental ou por motivo de justa causa para a demissão, de 30 (trinta) dias contados da alta médica, e de 60 (sessenta) dias no acidente de trabalho

### **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

O pedido de compensação de horas de trabalho, obedecidas às disposições do art. 59 da C.L.T, firmado pela empresa e seus empregados interessados, dele constando o horário normal e o compensável, deverá ser encaminhado ao Sindicato Profissional, que promoverá em 20 dias, as diligências necessárias para a sua aprovação.

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PROVAS ESCOLARES**

Ao empregado estudante, de até 21 (vinte e um) anos de idade, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 01 (uma) hora ao final do expediente, em dias de provas escolares, condicionada à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação por atestado fornecido pela escola.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INICIO DE FÉRIAS**

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

Os empregadores comunicarão aos empregados, por escrito, mediante recibo, com antecedência de 30 (trinta) dias, a data do início do período de férias.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES**

Quando exigidos ou necessários, os uniformes serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS DO SINDICATO**

Os atestados médicos e odontológicos dos profissionais contratados pelo Sindicato dos Empregados serão aceitos pelas empresas para justificativa e abono de faltas e/ou atrasos ao serviço por motivo de doença.

### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS/ DOENTES/ PARTURIENTES**

Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com a urgência possível e para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

### **Relações Sindicais**

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Durante a vigência do presente acordo, quatro dos dirigentes dos Sindicatos profissionais suscitantes poderão faltar ao serviço em um dia por mês, sem prejuízo de seu salário e demais direitos, para o fim de, nesse dia, prestar serviços ao respectivo Sindicato.

O Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 10 (dez) dias, comunicará mensalmente ao Sindicato Patronal que, por sua vez, comunicará aos respectivos empregadores, os nomes dos diretores que no mês subsequente usufruirão da faculdade ora instituída, indicando os dias em que cada um deles estará ausente do serviço.

Fica ajustado que no caso de haver mais de um diretor na mesma empresa, não será permitida a ausência de mais de um na semana.

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2011 a 31/10/2012**

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea e da CLT-Consolidação das Leis do Trabalho e de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do recurso Extraordinário nº 189.960, publicado no DJU em 10/08/2001, e deliberação da Assembléia Geral Extraordinária realizada na sede da entidade, no dia 19 de Setembro de 2011, será descontado, nos salários de Fevereiro/2012, já reajustados, a importância equivalente a 4,40% (quatro inteiros e quarenta por cento), do salário nominal de cada empregado (sócios e não-sócios), limitado ao teto de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), a título de Contribuição Assistencial Profissional, devendo as importâncias ser recolhidas ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Empregados em Turismo e Hospitalidade de Guarulhos, em guias próprias, disponíveis no Sindicato até o dia 10 (dez) de Março/2012, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais. Cópia do comprovante do recolhimento deverá ser enviada ao Sindicato Profissional, acompanhada de relação nominal dos empregados e respectivos descontos no prazo de 10 (dez) dias a contar do recolhimento. Nos demais meses, ou seja, o desconto será de 1,5% (um e meio por cento) somente para os não sócios, e o recolhimento será até o dia 10 (dez) do mês subsequente. Fica aberto o prazo de dez dias antes do primeiro desconto, quanto ao direito de oposição dos trabalhadores ao aludido desconto, manifestando esta, por escrito e de próprio punho, entregue na secretaria do Sindicato.

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado à título de Contribuição Assistencial / Negociação Profissional, será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Empregados em Turismo e Hospitalidade de Guarulhos, fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador, o mesmo ocorrendo em caso de o recolhimento vir a ser efetuado a outro Sindicato, que não seja o representante legal dos empregados, observando-se o local de prestação de serviços do empregado em relação a base territorial do Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Empregados em Turismo e Hospitalidade de Guarulhos.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PATRONAL - SINDETUR**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2011 a 31/10/2012**

Conforme deliberação e aprovação da Assembléia Extraordinária de 13 de outubro de 2011, as Empresas de Turismo recolherão em favor do SINDETUR Contribuição Assistencial Patronal para o exercício de 2012, estruturada em 3 níveis de valores, de acordo com a faixa de faturamento anual das empresas contribuintes no ano anterior, conforme segue: (i) primeira faixa, no valor de R\$ 495,00 (quatrocentos e noventa e cinco reais) para faturamento de até R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); (ii) segunda faixa, no valor de R\$ 660,00 (seiscentos e sessenta reais) para faturamento acima de R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e (iii) terceira faixa, no valor de R\$ 1.155,00 (hum mil cento e cinqüenta e cinco reais) para faturamento acima de R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais). A Contribuição Assistencial Patronal poderá ser paga em três parcelas, com vencimentos nos dias 25 dos meses de março, maio e julho de 2012, através das guias a serem fornecidas pelo SINDETUR.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas afixarão quadro de avisos à disposição do respectivo Sindicato suscitante, para a colocação de comunicados de interesse da categoria.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CORRESPONDÊNCIAS DO SINDICATO AOS ASSOCIADOS**

As empresas comprometem-se manter local visível e de fácil acesso para a colocação de correspondências do Sindicato dos Empregados dirigidas aos associados, desde que estas sejam nominais e envelopadas.

#### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CLÁUSULA PENAL**

Pelo não cumprimento da presente Convenção Coletiva, as empresas pagarão multa correspondente a 1% (um por cento) do piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada, exceção feita às cláusulas que contenham penalidade



especifica.

NIVALDO CANDIDO DA COSTA

Presidente

SIEMACO - SIND EMPREG EAC (LP) LUPP (CLRCVL) D LT SR L RM  
TMAVPPJ AS UBL I TTH MUNICIPIO GUARULHOS - SP

EDUARDO VAMPRE DO NASCIMENTO

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DETURISMO NO ESTADO DE SAO PAULO

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