

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2015

SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS E DE TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TURISMO NO ESTADO DE SAO PAULO - SETETUR - INTER MUNICIPAL, CNPJ nº 62.249.040/0001-29, neste ato representado por seu Tesoureiro Geral, Sr. WAGNER S. PEREIRA LEITE, CPF nº 384.141.638-15.

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TURISMO NO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ nº 60.748.811/0001-05, neste ato representado por seu Presidente, Sr. EDUARDO VAMPRÉ DO NASCIMENTO, CPF nº 621.847.268-20.

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

PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE

Sociais – 24 (vinte e quatro) meses, a contar de 1º de novembro de 2013 à 31 de outubro de 2015.

Econômicas – 12 (doze) meses a partir de 1º de novembro de 2013 à 31 de outubro de 2014.

Data base da categoria – 1º de novembro.

SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TURISMO**, com abrangência territorial em Adolfo/SP, Aguaí/SP, Alambari/SP, Altair/SP, Alto Alegre/SP, Alumínio/SP, Alvares Florence/SP, Álvaro de Carvalho/SP, Alvinlândia/SP, Americo Brasiliense/SP, Américo de Campos/SP, Analândia/SP, Anhembi/SP, Aparecida d'Oeste/SP, Apiaí/SP, Araçariguama/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arapeí/SP, Araraquara/SP, Arco-Íris/SP, Areiópolis/SP, Ariranha/SP, Artur Nogueira/SP, Arujá/SP, Aspásia/SP, Atibaia/SP, Balsamo/SP, Barão de Antonina/SP, Barra do Chapéu/SP, Barra do Turvo/SP, Barueri/SP, Bertioga/SP, Biritiba-Mirim/SP, Boa Esperança do Sul/SP, Bocaina/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, Cardoso/SP, Colina/SP, Colômbia/SP, Conchal/SP, Cordeirópolis/SP,

Corumbataí/SP, Cosmópolis/SP, Cosmorama/SP, Cotia/SP, Cristais Paulista/SP, Cruzália/SP, Cubatão/SP, Descalvado/SP, Diadema/SP, Dirce Reis/SP, Divinolândia/SP, Dobrada/SP, Dolcinópolis/SP, Dourado/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, Estrela d'Oeste/SP, Fartura/SP, Fernando Prestes/SP, Fernandópolis/SP, Fernão/SP, Ferraz de Vasconcelos/SP, Floreal/SP, Florínia/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, Guarani d'Oeste/SP, Guarantã/SP, Guararema/SP, Guareí/SP, Guariba/SP, Guarujá/SP, Guataparã/SP, Herculândia/SP, Holambra/SP, Hortolândia/SP, Iacanga/SP, Iacri/SP, Iaras/SP, Ibaté/SP, Ibirarema/SP, Ibitinga/SP, Igaráçu do Tietê/SP, Igarapava/SP, Iguape/SP, Ilha Comprida/SP, Indaiatuba/SP, Indaiapurã/SP, Ipeúna/SP, Irapuã/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itanhaém/SP, Itaóca/SP, Itapecerica 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, Jaboticabal/SP, Jacupiranga/SP, Jaguariúna/SP, Jales/SP, Jandira/SP, Jarinu/SP, Jaú/SP, Jeriquara/SP, Joanópolis/SP, Júlio Mesquita/SP, Jumirim/SP, Jundiaí/SP, Juquiá/SP, Juquitiba/SP, Lourdes/SP, Louveira/SP, Lucianópolis/SP, Luizânia/SP, Lupércio/SP, Lutécia/SP, Macaúbal/SP, Macedônia/SP, Magda/SP, Mairiporã/SP, Maracá/SP, Marapoama/SP, Marília/SP, Marinópolis/SP, Matão/SP, Mauá/SP, Mendonça/SP, Meridiano/SP, Mesópolis/SP, Miguelópolis/SP, Mineiros do Tietê/SP, Mira Estrela/SP, Miracatu/SP, Mococa/SP, Mogi das Cruzes/SP, Monções/SP, Mongaguá/SP, Monte Alegre do Sul/SP, Monte Alto/SP, Monte Aprazível/SP, Monte Mor/SP, Morungaba/SP, Motuca/SP, Nantes/SP, Nazaré Paulista/SP, Nhandeara/SP, Nipoã/SP, Nova Campina/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Nova Castilho/SP, Nova Europa/SP, Nova Independência/SP, Nova Luzitânia/SP, Nova Odessa/SP, Novais/SP, Ocaúçu/SP, Óleo/SP, Onda Verde/SP, Oriente/SP, Orindiúva/SP, Osasco/SP, Oscar Bressane/SP, Ourinhos/SP, Ouroeste/SP, Palestina/SP, Palmares Paulista/SP, Palmeira d'Oeste/SP, Palmital/SP, Paraíso/SP, Paranapuã/SP, Pariquera-Açu/SP, Parisi/SP, Patrocínio Paulista/SP, Paulínia/SP, Paulistânia/SP, Paulo de Faria/SP, Pedra Bela/SP, Pedranópolis/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, Poloni/SP, Pompéia/SP, Pongá/SP, Pontalinda/SP, Pontes Gestal/SP, Populina/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 Bonito/SP, Ribeirão Corrente/SP, Ribeirão do Sul/SP, Ribeirão dos Índios/SP, Ribeirão Grande/SP, Ribeirão Pires/SP, Rifaina/SP, Rincon/SP, Rio Grande da Serra/SP, Riolândia/SP, Rubinéia/SP, Sabino/SP, Salesópolis/SP, Saltinho/SP, Salto Grande/SP, Santa Albertina/SP, Santa Clara d'Oeste/SP, Santa Cruz da Conceição/SP, Santa Cruz da Esperança/SP, Santa Cruz do

Rio Pardo/SP, Santa Ernestina/SP, Santa Fé do Sul/SP, Santa Gertrudes/SP, Santa Isabel/SP, Santa Lúcia/SP, Santa Maria da Serra/SP, Santa Rita do Passa Quatro/SP, Santa Rita d'Oeste/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 Carlos/SP, São Francisco/SP, São João das Duas Pontes/SP, São João de Iracema/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, Sebastianópolis do Sul/SP, Sete Barras/SP, Socorro/SP, Sumaré/SP, Suzanópolis/SP, Suzano/SP, Tabatinga/SP, Taboão da Serra/SP, Taguaí/SP, Taiaçu/SP, Taiúva/SP, Tambaú/SP, Tanabí/SP, Tapiratiba/SP, Taquaral/SP, Taquarivaí/SP, Tarumã/SP, Tejupá/SP, Terra Roxa/SP, Timburi/SP, Torre de Pedra/SP, Trabiju/SP, Tres Fronteiras/SP, Tuiuti/SP, Turiuba/SP, Turmalina/SP, Ubarana/SP, Ubirajara/SP, União Paulista/SP, Urânia/SP, Uru/SP, Valentim Gentil/SP, Valinhos/SP, Vargem/SP, Vargem Grande do Sul/SP, Vargem Grande Paulista/SP, Várzea Paulista/SP, Vera Cruz/SP, Vinhedo/SP, Viradouro/SP, Vista Alegre do Alto/SP, Vitória Brasil/SP, Votuporanga/SP e Zacarias/SP..

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Para os empregados sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, a partir de 01 de novembro de 2013 ficam asseguradas as seguintes importâncias, a título de salário normativo:

- a) Para faxineiros, office-boys, copeiras e recepcionistas R\$ 850,00
- b) Demais funções R\$ 990,00

Parágrafo Único – Os salários de admissão da categoria não poderão ter valores inferiores aos estabelecidos para o salário mínimo (Federal e/ou Estadual)

Reajustes/Correções Salariais

QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de novembro de 2012, assim considerados aqueles resultantes da aplicação da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados na data base 1º de novembro de 2013 em 7,32% (sete inteiros e trinta e dois décimos por cento), sendo 5,58% (cinco inteiros e cinquenta e oito décimos por cento) a título de correção salarial (INPC) e 1,74% (um inteiro e setenta e quatro décimos por cento) a título de aumento real.

Parágrafo Primeiro – Os empregados que estiverem recebendo salário normativo terão também o reajuste de 7,32% (sete inteiros e trinta e dois décimos por cento) incidentes sobre os salários de 1º de novembro de 2012.

Parágrafo Segundo – Respeitando-se os princípios de isonomia salarial e preservando-se as condições mais benéficas, os salários dos empregados admitidos após 1º de novembro de 2012 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 proporcionais conforme a seguinte tabela:

DATA DE ADMISSÃO	PERCENTUAL
Até 15.11.12	7,32%
De 16.11.12 a 15.12.12	6,71%
De 16.12.12 a 15.01.13	6,10%
De 16.01.13 a 15.02.13	5,49%
De 16.02.13 a 15.03.13	4,88%
De 16.03.13 a 15.04.13	4,27%
De 16.04.13 a 15.05.13	3,66%
De 16.05.13 a 15.06.13	3,05%
De 16.06.13 a 15.07.13	2,44%
De 16.07.13 a 15.08.13	1,83%
De 16.08.13 a 15.09.13	1,22%
De 16.09.13 a 15.10.13	0,61%
A partir de 16.10.13	0%

Parágrafo Terceiro – 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.

Parágrafo Quarto – 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 Quinto – 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 Sexto – As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, caso não haja tempo hábil para elaboração da folha de pagamento no próprio mês da assinatura, poderão ser pagas junto com os salários do primeiro mês seguinte da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, sem qualquer acréscimo.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

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

SEXTA - PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIO

O pagamento mensal do salário, deverá ser 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.

SÉTIMA - PAGAMENTO POR MEIO DE BANCOS

As empresas que efetuam o pagamento do salário e/ou vale 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.

Remuneração DSR

OITAVA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

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

Descontos Salariais

NONA - 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.

DÉCIMA - 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.

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

DÉCIMA PRIMEIRA – PROMOÇÕES

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

DÉCIMA SEGUNDA – CHEQUES DE TERCEIROS

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

DÉCIMA TERCEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, aos empregados os comprovantes de pagamento com a identificação da empresa, discriminação detalhada das importâncias pagas e os descontos efetuados, bem como valores relativos aos recolhimentos fundiários. A entrega do recibo de pagamento deverá ser feita no ato do pagamento dos salários.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

DÉCIMA QUARTA - PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALÁRIO

A 1ª (primeira) parcela da gratificação natalina (13º salário) deverá ser paga até o dia 30 de novembro observando-se o pagamento juntamente com as férias, a qualquer época, mediante solicitação do empregado. A 2ª (segunda) parcela deverá ser paga até o dia 20 de dezembro.

Outras Gratificações

DÉCIMA QUINTA - PRÊMIO AO APOSENTADO

Por ocasião da aposentadoria do 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 ininterrupto prestado ao mesmo empregador.

Adicional de Hora-Extra

DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

DÉCIMA SÉTIMA - INTEGRAÇÃO E REFLEXO – HORAS EXTRAS / ADICIONAL NOTURNO

As horas extras e o adicional noturno deverão ser pagos com a parcela do descanso semanal.

Parágrafo Único – A média das horas extras e do adicional noturno, habitualmente trabalhadas e, o DSR, será computada para pagamento de férias, 13º salário e indenização integral, ou proporcional, bem como nos depósitos fundiários.

Adicional de Tempo de Serviço

DÉCIMA OITAVA - PRÊMIO MENSAL DE PERMANÊNCIA

Depois de completar 03 anos de contrato na mesma empresa (36 meses), o empregado no 37º mês receberá mensalmente, a importância de R\$ 22,00 (vinte e dois reais) por ano trabalhado, ou seja:

TEMPO DE SERVIÇO	CÁLCULO	VALOR MENSAL
03 anos trabalhados	3 x R\$ 22,00	R\$ 66,00
04 anos trabalhados	4 x R\$ 22,00	R\$ 88,00
05 anos trabalhados	5 x R\$ 22,00	R\$ 110,00

e assim sucessivamente.

Adicional Noturno

DÉCIMA NONA - ADICIONAL NOTURNO

As empresas 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 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

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

Comissões

VIGÉSIMA - PRAZO DE PAGAMENTO DE COMISSÕES

Após o recebimento pela empresa, o fechamento das comissões apuradas sobre vendas deverá ser feito até o dia 30 (trinta) e o pagamento efetuado em no máximo 35 (trinta e cinco) dias da data do fechamento, sob pena de multa de 1% (um por cento) ao dia, limitada a 10% (dez por cento).

Participação nos Lucros e/ou Resultados

VIGÉSIMA PRIMEIRA - INSTITUIR PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO EM RESULTADOS - PPR

As empresas que tiverem interesse em que seus empregados representados pelo SETETUR participem de programa de participação em resultados, segundo metas previamente por elas estabelecidas, devem entrar em contato com o SETETUR (fone; 3255-2811) e ajustar uma entrevista com um dos advogados que prestará os necessários esclarecimentos acerca do funcionamento dos PPRs, pois cada empresa assinará seu próprio acordo coletivo de trabalho, capeando o respectivo programa de metas, segundo a Lei nº 10.101, de 19/12/2000, que regula a participação dos empregados nos resultados, não se aplica ao caso o princípio da habitualidade (fazer num ano não obriga nos seguintes).

Ajuda de Custo

VIGÉSIMA SEGUNDA - DIÁRIAS

Caso haja prestação de serviços externos, fora do município para o qual o funcionário 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 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 (FAMTOUR). Aos empregados nessas condições será fornecido transporte, hospedagem e alimentação.

Salário Família

VIGÉSIMA TERCEIRA - SALÁRIO FAMÍLIA

Os empregadores pagarão aos seus empregados o valor do salário família em conformidade com a legislação vigente.

Auxílio Alimentação

VIGÉSIMA QUARTA - VALE REFEIÇÃO

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 no valor facial de R\$ 20,00 (vinte reais), 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\$ 20,00 (vinte reais) e o local deverá ser asseado, arejado e bem iluminado.

Parágrafo Segundo – As empresas que fornecerem as refeições no próprio local, por possuírem refeitório, estarão dispensadas do fornecimento do benefício de que trata o “caput” da presente cláusula, e deverão estar dentro das condições do parágrafo primeiro.

Parágrafo Terceiro – O pagamento de vale-refeição 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.

VIGÉSIMA QUINTA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (VALE CESTA)

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\$ 160,00 (cento e sessenta reais), como prêmio pela assiduidade 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.

Auxílio Transporte

VIGÉSIMA SEXTA - 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.

Parágrafo Único – Na hipótese de aumento de tarifas, os empregadores se obrigam a complementar a diferença por ocasião do primeiro pagamento de salário.

Auxílio Doença/Invalidez

VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO

No período de afastamento por doença ou por acidente de trabalho, 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.

Auxílio Morte/Funeral

VIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento do empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido e, sem prejuízo do benefício previdenciário, a título de auxílio funeral, a empresa pagará ao cônjuge sobrevivente ou na falta deste aos dependentes designados perante a Previdência Social, nos 05 (cinco) dias seguintes ao sepultamento, importância equivalente a 100% (cem por cento) do salário mensal do empregado falecido vigente à época do óbito.

Parágrafo Único – Se o falecido for solteiro, maior ou menor de idade, e sem descendentes o pagamento deverá ser feito a seus progenitores.

Auxílio Creche

VIGÉSIMA NONA - CRECHE / AUXÍLIO CRECHE

As empresas se obrigam a fornecer creches às suas empregadas-mães.

Parágrafo Primeiro – As empresas que não possuírem creches próprias, pagarão a suas empregadas-mães um auxílio creche equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria previsto na presente Convenção Coletiva de Trabalho, por mês e por filho até completar 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 – Para fazer jus ao quanto estabelecido na presente cláusula a empregada-mãe é obrigada a apresentar à empresa a certidão de nascimento do filho.

Parágrafo Quarto – Será concedido o benefício aos empregados do sexo masculino que detenham com exclusividade a guarda do filho, independentemente do estado civil.

Parágrafo Quinto – Dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, o reembolso creche não integrará, para qualquer efeito, o salário da (o) empregada (o).

Parágrafo Sexto – A presente estipulação convencional supre, inteiramente, as disposições da Portaria 3296 de 03 de setembro de 1986.

Outros Auxílios

TRIGÉSIMA - AUXÍLIO AO FILHO PORTADOR DE NECESSIDADE ESPECIAL

Os empregadores pagarão ao empregado que tenha filho portador de necessidade especial física e/ou mental, auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do maior salário normativo da categoria por filho nessa condição.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA SALARIAL

Admitido empregado para função de outro, será garantido ao mesmo salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem serem consideradas as vantagens pessoais.

TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO PRAZO DETERMINADO – LEI 9601/98 E DECRETO 2490/98

Fica facultada a contratação de empregados por prazo determinado desde que obedecidos os termos da Lei 9601/98 e Decreto 2490/98.

TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Desligamento/Demissão

TRIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Os empregados dispensados sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base da categoria terão direito à indenização adicional equivalente a 01 (um) salário mensal, conforme Lei 6.708/79 e 7.238/84.

Parágrafo primeiro: A data da dispensa (baixa na CTPS) corresponde àquela em que se finda o aviso prévio, indenizado ou trabalhado.

TRIGÉSIMA QUINTA - 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 já 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 e as férias serão calculadas com base na média das comissões pagas ou creditadas, inclusive o repouso semanal remunerado e prêmios auferidos nos últimos doze meses. O mesmo critério será adotado para o pagamento do 13º salário.

TRIGÉSIMA SÉXTA - DEMISSÃO DE EMPREGADO

O empregado demitido deverá ser avisado do fato por escrito, sendo nesse documento esclarecido se o período de aviso prévio será cumprido ou indenizado. Na falta de indicação sobre o cumprimento, entender-se-á que o aviso prévio será indenizado.

Parágrafo Primeiro – No caso de aviso prévio cumprido o empregado poderá optar pela redução de 02 (duas) horas diárias no início ou final da jornada diária ou pelos 07 (sete) dias corridos.

Parágrafo Segundo – Havendo recusa por parte do empregado em receber a comunicação, a empresa, ao mesmo tempo em que lavrará termo de ocorrência assinado por duas testemunhas, remeterá a carta de aviso prévio para a residência do empregado, por registro postal com aviso de recebimento – AR.

Parágrafo Terceiro – Quando ocorrer dispensa por justa causa, a empresa se obriga fornecer carta-aviso do fato que deu origem à falta grave, sob pena de, não o fazendo, presumir-se descaracterizada a justa causa. A assinatura do empregado, acusando o recebimento ou dando ciência da sua dispensa por justa causa, não ensejará, em qualquer hipótese, presunção de reconhecimento da falta grave que lhe foi imputada.

TRIGÉSIMA SETIMA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

A homologação e a quitação das verbas rescisórias de contratos de trabalho inferiores a 01 (um) ano poderão ser efetuadas, dentro do prazo previsto em Lei, junto ao SETETUR – Sindicato da Categoria Profissional dos Empregados e de Trabalhadores em Empresas de Turismo no Estado de São Paulo, representante da categoria.

TRIGÉSIMA OITAVA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

No caso de rescisão do contrato de trabalho o pagamento das verbas rescisórias deverão ser feitas no 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato quando o empregado tiver cumprido o aviso prévio e, até o 10º (décimo) dia, contando da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

TRIGÉSIMA NONA - MULTA POR FALTA DE HOMOLOGAÇÃO

As homologações não feitas no Sindicato, dentro de no máximo 15 (quinze) dias contados da rescisão, excetuadas as homologações agendadas nos Órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego, estarão sujeitas à multa correspondente a 5% (cinco por cento) do valor líquido da rescisão, que reverterá em favor do respectivo empregado, sem prejuízo de quaisquer das multas exigidas pela CLT, exceto se comprovado, através de documento escrito, que o empregado, apesar de avisado da data da homologação, não comparecer ao local indicado.

Aviso Prévio

QUADRAGÉSIMA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será concedido pelo empregador na proporção de 30 dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa, que será acrescido de 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, na forma da Lei 12.506/11 e da Nota Técnica do MTE nº 184/2012.

Parágrafo Único – O que exceder do aviso prévio de 30 (trinta) dias, quais sejam, os acréscimos de 3 (três) dias por ano de serviço, previsto no artigo 1º da Lei nº 12.506/11, será computado no tempo de serviço do empregado.

QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

Parágrafo Primeiro – Em se tratando de aviso prévio trabalhado o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em dinheiro os dias restantes acrescidos.

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

Contrato a Tempo Parcial

QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO PARCIAL - 04 HORAS E 06 HORAS

Para o período de trabalho de 04 (quatro) horas, 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 06 (seis) 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 refeição e vale transporte.

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

Portadores de necessidades especiais

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

Os empregadores se comprometem a possibilitar a admissão de pessoas portadoras de necessidades especiais em funções compatíveis com o estado físico de cada contratado.

Mão-de-obra de Faixa Etária Avançada

QUADRAGÉSIMA QUARTA - FAIXA ETÁRIA

O fator etário, acima de 40 anos, não impedirá a contratação do empregado, salvo se existirem impedimentos legais para tanto.

Mão-de-Obra Jovem

QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRATAÇÃO DE MENORES

Não é permitida a admissão de menores de 18 (dezoito) anos de idade, através de convênios com Entidades Assistenciais, sem formalização de contrato de trabalho (registro em carteira).

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

Qualificação/Formação Profissional

QUADRAGÉSIMA SÉXTA - 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.

Normas Disciplinares

QUADRAGÉSIMA SETIMA - CARTA AVISO DE SUSPENSÃO

O profissional suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado no ato, por escrito e contra recibo, das razões determinantes de sua suspensão, sob pena de torná-las imotivadas.

Estabilidade Mãe

QUADRAGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Será garantido emprego e salário à empregada gestante, desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término do período de afastamento compulsório, 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 com indicação do Código Internacional de Doenças (CID).

Estabilidade Serviço Militar

QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

QUINQUAGÉSIMA - ACIDENTE DO TRABALHO / ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Fica garantido emprego ou salário ao empregado afastado por acidente do trabalho, por 12 (doze) meses contados da alta médica, nos termos da lei.

QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM AUXÍLIO DOENÇA

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

QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO AO PORTADOR DE L.E.R. / DORT (LESÃO POR ESFORÇO)

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 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.

Estabilidade Aposentadoria

QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 contribuição, em seus prazos e idades mínimos, fica assegurada estabilidade provisória por esse período de 01 (um) ano.

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

Outras normas de pessoal

QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CARTEIRA DE TRABALHO E ANOTAÇÕES DE FUNÇÃO

O empregador ao reter a carteira de trabalho para anotações deverá fornecer recibo aos empregados e proceder as referidas anotações no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis aos empregados, em cada empresa, quer 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.

QUINQUAGÉSIMA SETIMA - CÓPIA DE DOCUMENTOS

Os empregadores fornecerão a seus empregados cópias de todos os documentos por eles assinados.

QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÕES DE PROMOÇÕES

Sempre que ocorrer promoção, a mesma será comunicada, por escrito, ao empregado e seu registro anotado em carteira.

Outras estabilidades

QUINQUAGESIMA NONA - EMPREGADO TRANSFERIDO – GARANTIA DE EMPREGO

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

SEXAGÉSIMA - ESTABILIDADE DO FUNCIONÁRIO PORTADOR DO VIRUS HIV (AIDS)

Fica assegurada a estabilidade provisória do funcionário portador de vírus HIV (AIDS) até seu afastamento pelo INSS.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Os empregadores respeitarão a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, facultando-se aos empregados e empregadores, mediante acordo

escrito, estabelecerem jornada especial de trabalho, reduzida ou compensada, inclusive 12 X 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), com assistência da Entidade Sindical Profissional.

Parágrafo Único – Os pedidos de acordos coletivos de prorrogação e compensação de horas serão encaminhados à Entidade Sindical profissional que promoverá em 20 (vinte) dias as diligências necessárias para a sua aprovação e registro.

SEXAGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE HORAS

As horas da prorrogação da jornada de segunda-feira à sexta-feira, da semana em que o sábado for feriado, 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.

SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Controle da Jornada

SEXAGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÃO DE FREQUÊNCIA

A frequência dos empregados deverá ser anotada em livro ponto, cartão de ponto ou outro meio magnético, que ao final do mês será conferido e assinado pelo empregado e pelo empregador.

Parágrafo Único – Na marcação de ponto (início, término e intervalo de refeição e descanso) será observada a legislação aplicável.

Faltas

SEXAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS

O empregado que, por motivo de doença, necessitar levar seu filho de até 14 (quatorze) 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.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

SEXAGÉSIMA 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.

Outras disposições sobre jornada

SEXAGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Observada a Lei 11603/07 e demais legislações aplicáveis, fica facultado aos empregadores nos dias de domingos e feriados federais, estaduais e municipais o funcionamento normal dos estabelecimentos, devendo, para tanto, com relação aos seus empregados, estabelecer as condições do trabalho nesses dias em Acordo Coletivo de Trabalho específico firmado entre o empregador e os empregados devidamente assistidos pela Entidade Sindical profissional.

Parágrafo Único – Os empregadores estabelecidos no Município de São Paulo deverão, além do que consta no caput da presente cláusula, observar os dispositivos contidos no Decreto 45.750/2005 e alterações constantes no Decreto 49.984/2008.

SEXAGÉSIMA 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.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

SEXAGÉSIMA NONA - FÉRIAS

O período de férias, individuais ou coletivas, não poderá ter início em dias de sábados, domingos, folgas, feriados ou em dias já compensados.

Parágrafo Único – A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de no mínimo 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

Remuneração de Férias

SEPTUAGÉSIMA - 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.

Licença Aborto

SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

Outras disposições sobre férias e licenças

SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador Uniforme

SEPTUAGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES

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

Aceitação de Atestados Médicos

SEPTUAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MEDICOS E ODONTOLÓGICOS DO SINDICATO

As empresas se obrigam a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço e/ou atrasos emitido pelo Órgão Previdenciário e/ou seus conveniados, bem como os emitidos pelos serviços médicos e odontológicos autorizados pela Entidade Sindical profissional, desde que referidos atestados apresentem a indicação do Código Internacional de Doenças (CID).

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

SEPTUAGÉSIMA SÉXTA - 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).

Relações Sindicais

Garantias a Diretores Sindicais

SEPTUAGÉSIMA SETIMA - AUSÊNCIAS DE DIRIGENTES SINDICAIS

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, 04 (quatro) dos dirigentes do Sindicato profissional poderão faltar ao serviço em 01 (um) dia por mês, sendo 01 (uma) vez por semana cada um, sem prejuízo de seu salário e demais direitos, para o fim de nesses dias prestarem serviços ao Sindicato profissional.

Parágrafo Único – O Sindicato profissional com 10 (dez) dias de antecedência, comunicará mensalmente ao Sindicato Patronal que, por sua vez comunicará 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, não sendo permitida a ausência de mais de um na semana.

Acesso a Informações da Empresa

SEPTUAGÉSIMA OITAVA - MUDANÇA DE ENDEREÇO

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

Contribuições Sindicais

SEPTUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES-SINDETUR/SP

Conforme deliberação e aprovação da Assembléia Geral Extraordinária de 25 de setembro de 2013, as Empresas de Turismo recolherão em favor do SINDETUR-SP Contribuição Assistencial Patronal para o exercício de 2014, 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\$ 552,00 (quinhentos e cinquenta e dois reais), para faturamento de até R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); (II) segunda faixa, no valor de R\$ 736,00 (setecentos e trinta e seis reais) para faturamento

acima de R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); e (III) terceira faixa, no valor de R\$ 1.288,00 (hum mil e duzentos e oitenta e oito 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 2014, e, no caso de atraso será aplicada a multa correspondente a 10% do valor da contribuição nos 30 primeiros dias, com adicional de 2% por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% ao mês e correção monetária, conforme o artigo.600 da CLT Consolidação das Leis do Trabalho, através de guias a serem fornecidas pelo SINDETUR-SP.

OCTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS - SETETUR

Conforme deliberação e aprovação da Assembléia Geral Extraordinária do dia 02 de setembro de 2013, ficam os empregadores obrigados a descontar de seus empregados o valor correspondente a 5% (cinco por cento) do salário já reajustado em 02 (duas) parcelas iguais como contribuição assistencial destinada aos serviços assistenciais prestados pelo Sindicato a toda categoria, sendo a primeira parcela (2,5%) na folha de pagamento de dezembro de 2013 e recolhida à Caixa Econômica Federal até o dia 10 de janeiro de 2014 e a segunda parcela (2,5%) na folha de pagamento de janeiro de 2014 e recolhida à Caixa Econômica Federal até o dia 10 de fevereiro de 2014, na forma desta Convenção Coletiva de Trabalho, valores que deverão ser depositados na conta do SETETUR – Sindicato da Categoria Profissional dos Empregados e de Trabalhadores em Empresas de Turismo no Estado de São Paulo, através de guias a serem fornecidas pelo SETETUR e no caso de atraso será aplicada a multa correspondente a 10% do valor da contribuição.

Fica estabelecido para efeito desta cláusula que o entendimento do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 189.960-3, acórdão publicado em 10.08.01, e que a contribuição assistencial fixada pela assembléia geral é obrigatória para toda a categoria representada pelos sindicatos e não só para os seus associados e os fundamentos constitucionais da aludida decisão foram os incisos III e IV primeira parte, do art. 8º da Constituição Federal que conferem aos sindicatos a representação de toda a categoria e o direito de impor a toda ela a contribuição em tela.

.

OCTAGÉSIMA PRIMEIRA – OPOSIÇÃO DO TRABALHADOR

Os empregados que não concordaram com o desconto da contribuição poderão se manifestar mediante carta individual em 2 vias, escrita de próprio punho, assinada e protocolada pessoalmente na sede do Sindicato profissional até 10 (dez) dias corridos da transmissão da Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja até 06/12/2013, no horário das 10:00 às 17:00, ficando expresso que a oposição importa na renúncia aos benefícios da Convenção Coletiva de Trabalho ou Sentença Normativa que a substituir (Prazo para entrega das cartas até 06/12/2013).

Os empregados que trabalham nos Municípios fora da Capital de São Paulo, poderão se manifestar por carta individual em 2 vias, escrita de próprio punho, assinada e postada no correio até 10 (dez) dias corridos da transmissão da Convenção Coletiva, ou seja, até 06/12/2013, ficando expresso que a oposição importa na renúncia aos benefícios da Convenção Coletiva de Trabalho ou Sentença Normativa que a substituir (Prazo para postagem no correio 06/12/2013).

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

OCTAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

OCTAGÉSIMA TERCEIRA - CORRESPONDÊNCIA DO SINDICATO AOS ASSOCIADOS

As empresas comprometem-se a manter local visível e de fácil acesso para a colocação de correspondência da Entidade Sindical profissional, desde que nominal, devidamente envelopada, ainda que aberta, dirigida aos seus associados.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

OCTAGÉSIMA QUARTA - SOLUÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS

Quaisquer divergências originadas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive quanto ao cumprimento de suas cláusulas, serão solucionadas perante a Justiça competente.

OCTAGÉSIMA QUINTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

No caso de ajuizamento de ação de cumprimento das disposições contidas na presente, a parte perdedora arcará com as penalidades previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho e na legislação aplicável à espécie.

OCTAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Nos Municípios de São Paulo (Capital), Barueri, Guarujá, Mogi das Cruzes, Osasco, Santana de Parnaíba, Santo André, Santos, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, São Vicente, Suzano, empregadores e empregados, antes de ingressar em Juízo, serão obrigados a procurar solucionar suas divergências trabalhistas (individual ou coletiva) através da Comissão de

Conciliação Prévia – CONCILIATUR –, instituída pelos Sindicatos da categoria de turismo em 11/07/2001, nos moldes dos artigos 625-A à 625-H da CLT e conforme Lei nº 9.958 de 12/01/2000.

Parágrafo Único – Nos demais Municípios do Estado, empregadores e empregados, facultativamente, poderão fazer uso da Comissão de Conciliação Prévia – CONCILIATUR – para solucionar suas divergências trabalhistas (individual ou coletiva).

Descumprimento do Instrumento Coletivo

OCTAGÉSIMA SETIMA – 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.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

OCTAGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO / REVISÃO / DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do estabelecido na presente Convenção Coletiva de Trabalho, fundar-se-á nas normas estabelecidas no Artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

São Paulo, 27 de novembro de 2013

WAGNER S. PEREIRA LEITE

Tesoureiro Geral

SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS E DE
TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TURISMO NO ESTADO DE SAO
PAULO - SETETUR – INTERMUNICIPAL

EDUARDO VAMPRÉ DO NASCIMENTO

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TURISMO NO ESTADO DE SÃO PAULO

Conciliação Prévia – CONCILIATUR –, instituída pelos Sindicatos da categoria de turismo em 11/07/2001, nos moldes dos artigos 625-A à 625-H da CLT e conforme Lei nº 9.958 de 12/01/2000.

Parágrafo Único – Nos demais Municípios do Estado, empregadores e empregados, facultativamente, poderão fazer uso da Comissão de Conciliação Prévia – CONCILIATUR – para solucionar suas divergências trabalhistas (individual ou coletiva).

Descumprimento do Instrumento Coletivo

OCTAGÉSIMA SETIMA – 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.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

OCTAGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO / REVISÃO / DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

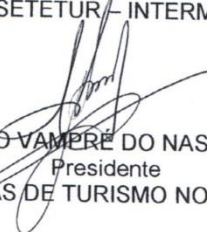
O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do estabelecido na presente Convenção Coletiva de Trabalho, fundar-se-á nas normas estabelecidas no Artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

São Paulo, 27 de novembro de 2013



WAGNER S. PEREIRA LEITE
Tesoureiro Geral

SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS E DE
TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TURISMO NO ESTADO DE SÃO
PAULO - SETETUR - INTERMUNICIPAL



EDUARDO VAMPERE DO NASCIMENTO
Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TURISMO NO ESTADO DE SÃO PAULO

