

Convenção Coletiva - 2005 a 2006

SEETUR - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TURISMO DE SÃO PAULO

E

SINDETUR-SP - SINDICATO DAS EMPRESAS DE TURISMO NO ESTADO DE SÃO PAULO

ambos por seus respectivos representantes legais infra-assinados, firmam entre si a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, mediante as cláusulas abaixo que, reciprocamente, estabelecem, aceitam e outorgam a saber:

1 - ABRANGÊNCIA

A presente convenção da categoria profissional dos "Empregados em Empresas de Turismo" na base territorial do município de São Paulo, da entidade sindical profissional subscritora, SEETUR - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TURISMO DE SÃO PAULO, abrangerá todos os trabalhadores da categoria de turismo, independentemente da função exercida ou forma de contratação, excetuando-se os diferenciados e terceirizados.

2 - DATA BASE

Fica mantido como data base o dia primeiro de novembro de 2.005.

3 - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, com data-base em 1º de novembro de 2.005, terão uma correção de 5% (cinco por cento), a título de correção salarial, a ser aplicado sobre o salário de novembro de 2004 a toda categoria de turismo.

3.1 - Sobre os salários de 1º de novembro de 2004, será concedido um aumento de 2,5%, a título de recomposição salarial.

3.2 - A composição do reajuste salarial foi feita da seguinte forma:

- correção salarial de 5%
- recomposição salarial 2,5%
- total do reajuste salarial 7,5%

3.3 - Os empregados que estiverem recebendo SALÁRIO ADMISSÃO. terão também o reajuste de 5% a título de correção salarial, além da aplicação do índice de 2,5%, a título de recomposição salarial, ambos incidentes sobre os salários de 1º de novembro de 2004.

3.4 - Respeitando-se os princípios da isonomia salarial e preservando-se condições mais benéficas, os salários dos empregados admitidos após 1º de novembro de 2004 serão corrigidos na forma prevista na cláusula terceira.

3.5 - 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.

3.6 - Sobre o salário de admissão dos empregados contratados para a função sem paradigma, serão aplicados os fatores constantes da tabela abaixo:

Dezembro	04 6,875%
Janeiro	05 6,250%
Fevereiro	05 5,625%
Março	05 5,000%
Abril	05 4,375%
Maió	05 3,750%
Junho	05 3,125%
Julho	05 2,500%
Agosto	05 1,875%
Setembro	05 1,250%
Outubro	05 0,625%

3.7 - 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.

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

3.9 - 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.

4 - SALÁRIO ADMISSÃO

Para os empregados sujeitos a regime de trabalho de tempo integral e admitidos a partir de 1º de novembro de 2.005, ficam assegurados no mínimo os seguintes valores, a título de salário admissão:

4.1 - faxineiros, office boys, copeiras e recepcionistas: R\$ 386,00.

4.2 - demais empregados em qualquer função: R\$ 515,00.

5 - PRÊMIO MENSAL DE ASSIDUIDADE

Para cada ano completo de trabalho na mesma empresa, os empregados receberão por mês R\$ 12,00 (doze reais), a partir do 37º mês de seu contrato, sendo que a importância deste prêmio deverá ser multiplicada por 3, durante o 4º ano, por 4, durante o 5º ano, por 5, durante o 6º ano, e assim sucessivamente, observando-se a variação a cada ano do referido valor.

6 - VALE-REFEIÇÃO

Os empregadores fornecerão gratuitamente para todos os empregados o vale-refeição, com valor facial de R\$ 9,00 (nove reais), em número idêntico aos de dias a serem trabalhados no mês, aí incluídos, quando for o caso, os sábados, domingos e feriados.

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

6.2 - 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".

6.3 - Com relação aos itens 6.1. e 6.2. as refeições deverão estar de acordo com o valor do vale-refeição e o local deverá ser asseado, arejado e bem iluminado.

6.4 - Pelo não cumprimento de qualquer item da cláusula 06, a empresa pagará multa de 5% (cinco por cento) sobre o valor devido acumulando mês a mês, desde a primeira data do descumprimento.

7 - 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% 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.

8 - PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALÁRIO

A primeira parcela do 13º salário (gratificação natalina) deverá ser paga até 30 de novembro e a segunda parcela em 20 de dezembro. Caso haja solicitação por escrito feita pelo empregado, a primeira parcela do 13º salário poderá ser paga juntamente com as férias a qualquer época do ano.

9 - 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 1 (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.

10 - PAGAMENTO 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 imediatamente subsequentes das vincendas.

10.1. - 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.

11 - 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.

12 - PAGAMENTO ATRAVÉS DE CHEQUE

Sempre que os salários ou outras verbas do contrato de trabalho forem pagos através de cheques, será assegurado aos empregados suficiente intervalo para ir ao Banco descontar o cheque, sem prejuízo dos intervalos de lei.

13 - CHEQUES DE TERCEIROS

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

14 - DESCONTOS INDEVIDOS

Fica vedado ao empregador descontar no salário do empregado:

Os valores de cheques não compensados ou sem fundos de clientes;

Os encargos sociais previdenciários, de sua responsabilidade, nas comissões e gratificações a que o empregado fizer jús;

Os materiais usados pelos profissionais para execução de seus serviços;

A quebra de material, excetuadas as hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados.

15 - BOLSA DE EMPREGO

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

16 - CÓPIA DE DOCUMENTOS

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

17 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA, AUXÍLIO DOENÇA ACIDENTÁRIO E 13º SALÁRIO

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, 1 (um) ano de serviço na mesma empresa, assim como a parcela do 13º salário que se referir ao período de afastamento.

18 - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA, POR MOTIVO DE DOENÇA OU ACIDENTE DE TRABALHO

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.

19 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

Será garantido emprego e salário à empregada gestante, desde o início da gestação 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 acordo entre empregada e empresa, sendo nesses dois últimos casos com assistência do Sindicato respectivo da empregada.

19.1 - 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 tal situação por atestado médico.

20 - LICENÇA PARA A MÃE ADOTANTE

A empregada que adotar ou obtiver guarda-judicial de criança, nas faixas etárias de 0 (zero) mês a 8 (oito) anos, fará jus a licença remunerada nos termos a seguir:

adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano - licença de 120 (cento e vinte dias);

adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos - licença de 60 (sessenta dias);

adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos - licença de 30 (trinta dias).

21 - LICENÇA MATERNIDADE - ABORTO

No caso de aborto não criminoso, devidamente comprovado, a empregada terá direito a repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado, ainda, o direito de retornar à função ocupada anteriormente ao afastamento.

22 - CARTEIRA DE TRABALHO E ANOTAÇÕES DE FUNÇÃO

Os empregadores fornecerão recibo da retenção da Carteira de Trabalho do empregado para as anotações dos salários reajustados e a função real que o empregado exerça. A retenção não poderá ser por mais 48 horas, conforme artigo 9º, Seção IV da CLT.

23 - CONTRATAÇÃO DE MENORES

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

24 - DEMISSÃO DE EMPREGADO

O empregado demitido deverá ser avisado por escrito, com identificação da empresa, contra recibo, devendo neste aviso constar expressamente se o aviso-prévio deverá ser cumprido ou se será indenizado. Na falta de indicação se será cumprido, entender-se-á que será indenizado.

24.1 - 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.

24.2 - 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 for imputada.

24.3 - Durante o cumprimento do aviso prévio o empregado poderá optar pela redução de duas horas diárias, tanto no início como no final do expediente ou ainda por 7 dias corridos.

25 - UNIFORMES

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

26 - MUDANÇA DE ENDEREÇO

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

27 - FAIXA ETÁRIA

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

28 - ANOTAÇÕES DE FREQUÊNCIA

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

28.1 - Na marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição ou descanso será observada a legislação pertinente.

29 - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

As empresas fornecerão obrigatoriamente, aos empregados comprovantes de pagamento com a identificação da empresa e 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.

30 - RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO (HOMOLOGAÇÕES)

As rescisões de contratos de trabalho, cuja duração tenha sido inferior a 1 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 1 (um) ano de serviço, as vias da quitação da rescisão do contrato de trabalho.

30.1 - Para as homologações das rescisões dos contratos de trabalho será necessário a apresentação da última guia de recolhimento da contribuição sindical.

30.2 - Os empregadores custearão os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais de seus empregados, nos termos da legislação em vigor.

31 - INÍCIO DE FÉRIAS

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

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

32 - ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

O pedido de compensação de horas de trabalho, obedecidas as 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 SEETUR, que promoverá em 20 dias, as diligências necessárias para a sua aprovação.

33 - 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, salvo quando expressamente solicitado pelo empregado.

34 - 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.

34.1 - Não será celebrado novo contrato de experiência nos casos de readmissão do empregado, num prazo de 2 (dois) anos, para exercer a mesma função.

34.2. - 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.

35 - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - LEI 9601/98 E DEC. 2490/98

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

36 - JORNADA DE TRABALHO PARCIAL - 04:00 HORAS E 06:00 HORAS

Para o período de trabalho de 04:00 horas, o valor a ser remunerado será no mínimo de 50% do maior salário de admissão (cláusula 4.2.) mais o vale transporte.

36.1 - Para o período de 06:00 horas, o valor será no mínimo de 70% do maior salário de admissão (cláusula 4.2), sendo que neste caso o trabalhador terá direito à vale refeição e vale transporte, conforme cláusulas 06 e 07 da presente Convenção Coletiva da categoria.

36.2 - Em ambos os casos, deverá ser feito o registro em carteira.

37 - 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 (dispensa).

38 - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO

Ao empregado que conte, no mínimo, 5 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa e que se encontre dentro do prazo inferior a 1 (um) ano para completar o período e idade exigidos pela Previdência Social, para requerer aposentadoria por tempo de contribuição, em seus prazos e idades mínimas, (25 anos de serviço e 48 de idade para a mulher e 30 anos de serviço e 53 de idade, para o homem), ou por idade, fica assegurada estabilidade provisória por esse período de 1 ano. Atingido o tempo e idades mínimas necessárias para a jubilação aqui previstas, cessa a garantia, tenha o empregado requerido ou não o benefício.

39 - AUSÊNCIAS DE DIRIGENTES SINDICAIS

Durante a vigência do presente acordo, quatro dos dirigentes do Sindicato profissional suscitante 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.

39.1 - 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.

39.2 - 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.

40 - 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.

41 - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento do 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 uma única parcela até 05 (cinco) dias após o sepultamento.

42 - QUADRO DE AVISOS

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

43 - CORRESPONDÊNCIA 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.

44 - 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.

45 - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), aplicável sobre o salário hora normal e aos sábados, domingos e feriados conforme a lei.

46 - PRAZO PARA PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Os empregadores ficam obrigados a pagar a remuneração mensal de seus empregados até o dia 5 (cinco) do mês subsequente ao trabalhado; se a data prevista for sábado, domingo ou feriado o pagamento deverá ser antecipado, sob pena de multa de 0,5% (meio por cento) ao dia, limitada a 10% (dez por cento), o mesmo se aplica ao 13º salário.

46.1 -Fornecimento do comprovante de pagamento, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa.

47 - VALE QUINZENAL

As empresas concederão, quinzenalmente, no mínimo 40% do salário mensal bruto do empregado, desde que, por ele previamente solicitado.

48 - PROMOÇÕES

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

49 - 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 as vantagens pessoais.

50 - SALÁRIO-FAMÍLIA

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

51 - REEMBOLSO CRECHE

As empresas reembolsarão às suas empregadas mães, para cada filho de até 6 anos de idade, a importância mensal de até 20% (vinte por cento) do salário admissão correspondente à função, nos termos da cláusula 4 do presente, condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

51.1. - 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.

52 - 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, e seu valor pago com o respectivo salário do mês trabalhado.

52.1 - A hora noturna é computada em 52 minutos e 30 segundos.

53 - EMPREGADO TRANSFERIDO - GARANTIA DE EMPREGO

Assegura-se ao empregado transferido na forma do art. 469 da CLT, o emprego ou salário pelo período de 6 (seis) meses, contado da data da transferência.

54 - LICENÇA PATERNIDADE

Assegura-se ao empregado pai, licença paternidade de 5 (cinco) dias corridos, a contar do dia subsequente ao do nascimento do filho.

55 - 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.

56 - 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.

57 - AUXÍLIO AO FILHO DEFICIENTE MENTAL

Os empregadores pagarão aos seus empregados que tenham filhos na condição acima, para cada filho um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do maior salário de admissão da categoria. (cláusula 4).

58 - ESTABILIDADE DO FUNCIONÁRIO PORTADOR DE VIRUS HIV (AIDS)

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

59 - GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO AO PORTADOR DE L.E.R./DORT

(Lesão por esforço repetitivo - Distúrbio Osteomusculares relacionados ao trabalho)

Fica garantido o emprego e salário ao empregado portador de doença denominada LER/DORT, por um período de dois anos, desde que o empregado esteja há mais de 3 (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, o 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.

59.1. - Os profissionais que tiverem direito à garantia prevista na cláusula acima, não poderão ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador durante o período da garantia do emprego, a não ser em razão da prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregado e empregador, com a assistência do SEETUR - Sindicato dos Empregados em Empresas de Turismo de São Paulo.

60 - DIÁRIAS

No caso de prestação de serviço fora da base territorial para o qual foi contratado, desde que não esteja sendo pago adicional de transferência, será pago ao empregado diária correspondente a 10% (dez por cento) do salário nominal, independente do fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação.

61 - AVISO PRÉVIO

Na dispensa sem justa causa, o aviso prévio legal de 30 (trinta) dias (trabalhado ou não) será acrescido por pagamento adicional de 3 (três) dias por ano de contrato ou fração igual ou superior a 6 (seis) meses, caso o empregado conte no mínimo 5 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa.

61.1 -O empregado deverá ser comunicado por escrito com identificação da empresa e contra recibo esclarecendo se será trabalhado ou não.

62 - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Na dispensa sem justa causa, o empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e, no mínimo, 5 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, terá o direito a indenização de 5 (cinco) dias por ano de serviço prestado na empresa, ou fração igual ou indenização superior a 6 (seis) meses, cujo valor deverá ser pago e não trabalhado.

62.1 - As disposições do "caput" não se acumularão, em hipótese alguma, às da cláusula 61 "Aviso Prévio", prevalecendo, sempre, a que for mais favorável ao empregado.

63 - SOLUÇÃO DAS CONTROVÉRSIAS - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

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.

64 - CLÁUSULA PENAL

Pelo não cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas pagarão multa correspondente a 3% (três por cento) sobre o salário nominal, em favor da parte prejudicada, repetindo-se, mês a mês, enquanto perdurar o procedimento faltoso, a contar da ciência da empresa da irregularidade denunciada, exceção feita às cláusulas que contenham penalidade específica.

65 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SEETUR

Conforme deliberação e aprovação da Assembléia Geral Extraordinária do dia 01 de setembro de 2.005, ficam os empregadores obrigados a descontar de seus empregados o valor correspondente a 5% (cinco por cento) do salário já reajustado, em 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 2.005 e recolhida ao Banco do Brasil S.A. até o dia 10 de janeiro de 2.006 e a segunda parcela (2,5%) na folha de pagamento de janeiro de 2.006 e recolhida ao Banco do Brasil S.A. até o dia 10 de fevereiro de 2.006, na forma desta Convenção, valores que deverão ser depositados na conta do SEETUR - Sindicato dos Empregados em Empresas de Turismo de São Paulo, no Banco do Brasil S.A., conta nº 90.341-8, Agência nº 1202-5 - Sete de Abril - SP, através de guia própria fornecida ou retirada no próprio Sindicato dos Empregados.

65.1 - Caso seja ultrapassada a data do vencimento, será cobrada pelo banco comissão de permanência mais multa de 5% (cinco por cento) sobre o valor atualizado.

65.2 - Os empregados que não concordarem com o desconto da contribuição, poderão se manifestar mediante carta individual em 2 vias, escrita de próprio punho, papel timbrado da empresa, assinada e protocolada pessoalmente na sede do Sindicato até o dia 15 de dezembro de 2005 às 17:00 horas.

65.3 - 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, é 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.

66 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PATRONAL - SINDETUR

As empresas de turismo recolherão em favor do SINDETUR/SP, a título de contribuição assistencial, a importância de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais), em três parcelas, sendo a primeira em 25 de março de 2006, no valor de R\$ 80,00, a segunda em 25 de maio de 2006, no valor de R\$ 70,00 e a terceira em 25 de julho de 2006, no valor de R\$ 70,00, respectivamente através de guia a ser por este fornecida.

67 - VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 24 (vinte e quatro) meses a contar de 01.11.2005 à 31.10.2007, salvo as cláusulas de cunho econômico, cuja vigência será de 12 (doze) meses, ou seja, até 31.10.2006.

E assim, por estarem plenamente de acordo, firmam o presente para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

Nossa Convenção Coletiva é lei, assinada pelo Seetur e Sindetur, está registrada na Delegacia Regional do Trabalho, o que garante o cumprimento de todas as cláusulas.

São Paulo, 29 de novembro de 2005

LUIZ VECCHIA - Diretor - Presidente

CPF 065.752.778-53

Sindicato dos Empregados em Empresas de Turismo de São Paulo

EDUARDO VAMPRÉ DO NASCIMENTO - Diretor - Presidente

CPF 621.847.258-20

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TURISMO NO ESTADO DE SÃO PAULO
Sindetur-SP