

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – VIGÊNCIA 2007 A 2008

ASSINADA ENTRE

SINDETUR - SINDICATO DAS EMPRESAS DE TURISMO NO
ESTADO DE SÃO PAULO – CNPJ nº 60.748.811/0001-05

SEETUR - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE
TURISMO DE SÃO PAULO – CNPJ nº 62.249.040/0001-29

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:

01 - 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**, abrigará todos os trabalhadores da categoria de turismo, independentemente da função exercida ou forma de contratação, excetuando-se os diferenciados e tercerizados.

02 - DATA BASE

Fica mantido como data base o dia primeiro de novembro de 2.007.

03 - REAJUSTE SALARIAL – 7%

Os salários dos empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, com data-base em 1º de novembro de 2.007, terão uma correção de 5% (**cinco por cento**), a **título de reajuste salarial**, a ser aplicado sobre o salário de novembro de 2006 a toda categoria de turismo.

Sobre os salários de 1º de novembro de 2006, será concedido um aumento de 2%, a **título de recomposição salarial**.

A composição do reajuste salarial foi feita da seguinte forma:

Reajuste salarial de	5%	
Recomposição salarial		<u>2%</u>
Total do reajuste salarial	7%	

3.1 – Os empregados que estiverem recebendo SALÁRIO ADMISSÃO (cláusula 4), terão também o reajuste de 5% e mais 2% de recomposição salarial, no total de 7% incidentes sobre os salários de 1º de novembro de 2.006.

3.2. – Respeitando-se os princípios da isonomia salarial e preservando-se condições mais benéficas, os salários dos empregados admitidos após 1º de novembro de 2006 serão reajustados na forma prevista na cláusula terceira.

3.3. - Nos salários de empregados contratados para funções com paradigmas, serão aplicados os mesmos percentuais de reajuste salarial concedidos ao paradigma, até o limite do menor salário na função.

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

Dez/06	6,413%	Jun/07	2,915%
Jan/07	5,830%	Jul/07	2,332%
Fev/07	5,247%	Ago/07	1,749%
Mar/07	4,664%	Set/07	1,166%
Abr/07	4,081%	Out/07	0,583%
Mai/07	3,498%		

3.5. - 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.

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

3.7. – 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.

04 – SALÁRIO ADMISSÃO

Para os empregados sujeitos a regime de trabalho de tempo integral e admitidos a partir de 1º de novembro de 2.007, ficam assegurados no mínimo os seguintes valores, a título de salário admissão:

4.1. - faxineiros, office-boys, copeiras e recepcionistas: **R\$ 440,00**

4.2. – demais empregados em qualquer função: **R\$ 590,00**

4.3. – Quando da decretação do salário mínimo, os salários de admissão da categoria (cláusula 4.1. e 4.2.) não poderão ficar abaixo do mínimo, devendo ser arredondados ao valor correspondente ao salário mínimo decretado.

05 - PRÊMIO MENSAL DE ASSIDUIDADE – R\$ 13,60

Depois de completar 37 meses (3 anos) de contrato de trabalho na mesma empresa, o trabalhador terá direito a receber R\$ 13,60 (treze reais e sessenta centavos) para cada ano trabalhado, ou seja:

3 anos trabalhados	3	x	R\$ 13,60	=	R\$ 40,80
4 anos trabalhados	4	x	R\$ 13,60	=	R\$ 54,40
5 anos trabalhados	5	x	R\$ 13,60	=	R\$ 68,00

e assim sucessivamente.

06 - VALE-REFEIÇÃO – R\$ 10,20

Os empregadores fornecerão gratuitamente para todos os empregados o vale-refeição, com valor facial de R\$ 10,20 (dez reais e vinte centavos), 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.

07 – VALE QUINZENAL

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

08 – 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.

09 – SALÁRIO FAMÍLIA

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

10 – 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.

11 – ABONO DE FALTAS

O empregado que, por motivo de doença, necessitar levar seu filho de até 14 anos de idade ao médico, terá abonado o tempo de levar o filho ao médico, voltar com ele a sua casa e de lá ir para o trabalho, além do tempo de duração da consulta, desde que apresente comprovação, em que deverá constar horário de entrada e saída, a ser fornecida pela clínica, prevalecendo este direito apenas em relação a 3 (três) ausências por ano, devidamente comprovadas.

12 – 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.

13 – AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL E 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).

14 – 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.

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

15 – 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.

16 – 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.

16.1. – 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.

17 – 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.

18 - 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.

19 – CHEQUES DE TERCEIROS

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

20 – 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 jus;
- 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.

21 – 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.

22 – CÓPIA DE DOCUMENTOS

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

23 – CARTEIRA DE TRABALHO E ANOTAÇÕES DE FUNÇÃO

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

24 – 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.

24.I. – Na marcação de ponto nos horários de início e término de intervalo de refeição do descanso será observado a legislação pertinente.

25 – MARCAÇÃO DE PONTO

Lembramos da obrigatoriedade do registro do ponto (entrada e saída) ou qualquer outro meio utilizado para tanto, para posterior comprovação das horas extras trabalhadas, as quais estarão conforme cláusula 46.

26 – 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.

27 – 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).

28 – ESTABILIDADE DO FUNCIONÁRIO PORTADOR DE VIRUS HIV (AIDS)

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

29 – 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 dispensado por justa causa, de 30 (trinta) dias contados da alta médica e de 12 meses no caso de acidente de trabalho.

30 – 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.

31 – PREMIO AO APOSENTADO

Por ocasião da aposentadoria do empregado, o mesmo fará jús ao recebimento de um prêmio correspondente ao valor de seu salário e média de comissões, desde que tenha mais de 10 (dez) anos seguidos na mesma empresa.

32 – 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.

32.1. – 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.

33 – 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 04 do presente, condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

33.1. – Ser concedido o benefício, na forma do “caput”, aos empregados do sexo masculino que detenham com exclusividade a guarda do filho, independentemente do estado civil.

34 – 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:

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

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

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

35 – LICENÇA MATERNIDADE – ABORTO

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

36 – LICENÇA PATERNIDADE

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

37 – 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.

38 – 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.

39 – 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.

39.1. – 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.

39.2. – 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.

39.3. – 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.

40 – INDENIZAÇÃO SALARIAL

Os empregados dispensados sem justa causa no período de 60 (sessenta) dias que antecede a data base da categoria terão direito a indenização adicional ao equivalente a um salário mensal, conforme as Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84.

41 – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

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

42 – 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,

43 – 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 da 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.

- 10 -

43.1. – 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.

44 – COMPENSAÇÃO DE HORAS

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

- a) – ou ser pagas aos empregados como extras, na própria folha de pagamento daquele mês, ou
- b) – deve ser cancelada a prorrogação da próxima semana, compensando-se assim àquelas trabalhadas na semana em que, por ter sido feriado o sábado, nele não haveria mesmo expediente.

45 – 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.

46 – HORAS EXTRAS

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

47 – ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno receberá adicional de 50% (cincoenta 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.

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

48 – 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.

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

49 – 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.

49.1. – As disposições do “caput” não se acumularão, em hipótese alguma, com a cláusula 48 “Aviso Prévio”, prevalecendo, sempre, a que for mais favorável ao empregado.

50 – PROMOÇÕES

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

51 – 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 a prévia comunicação à empresa e posterior comprovação por atestado fornecido pela escola.

52 – 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 onus para ambos.

53 – 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)

54 – FAIXA ETÁRIA

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

55 – INICIO DE FÉRIAS

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

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

- 12 -

56 – CÁLCULO DE FÉRIAS

No cálculo das férias além da média do salário e comissão, serão computadas também média mensal das horas extras, o adicional noturno e todas as parcelas mensais que tenham sido pagas ao empregado com habitualidade, durante o período aquisitivo e parcela do DSR devida em tais verbas.

57 – 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 10º (décimo) dia, contado da notificação da rescisão, nos casos de ausência de aviso-prévio, indenização do período ou dispensa de seu cumprimento, (art. 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.

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

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

58 – MULTA POR FALTA DE HOMOLOGAÇÃO

As homologações não feitas no Sindicato, dentro de no máximo 15 dias, contados da rescisão, excetuadas as homologações agendadas na Delegacia Regional do Trabalho, estarão sujeitas à multa correspondente a 5% do valor líquido da rescisão que reverterá em favor do respectivo empregado, sem prejuízo de quaisquer das multas exigidas pela CLT, com exceção dos casos em que ficar comprovado, através de documento escrito, que o empregado, apesar de avisado da data da homologação, não comparecer ao local indicado.

59 – 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.

59.1. – 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 08 da presente Convenção Coletiva de trabalho.

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

60 – 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.

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

60.2. – 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.

61 – 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.

62 – ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

O pedido de compensação de horas de trabalho, obedecidas as disposições do art. 59 da CLT, 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.

63 – UNIFORMES

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

64 – 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.

65 – 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.

66 – 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.

- 14 -

66.1. – 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.

66.2. – 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.

67 – 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.

68 – 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.

69 – QUADRO DE AVISOS

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

70 – 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.

71 – 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.

72 – 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.

- 15 -

73 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SEETUR

Conforme deliberação e aprovação da Assembléia Geral Extraordinária do dia 03 de setembro de 2.007, 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 2.007 e recolhida ao Banco do Brasil S.A. até o dia 10 de janeiro de 2.008 e a segunda parcela (2,5%) na folha de pagamento de janeiro de 2.008 e recolhida ao Banco do Brasil S.A. até o dia 10 de fevereiro de 2.008, 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.

73.1. - 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.

73.2. – 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 10 (dez) dias da assinatura da Convenção ou decisão do Tribunal.

73.3. – 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.

74 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PATRONAL - SINDETUR

Conforme deliberação e aprovação da Assembléia Geral Extraordinária do dia 24 de setembro de 2007, as empresas de turismo recolherão em favor do SINDETUR a título de contribuição assistencial, a importância de R\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais), em 03 (três) parcelas, sendo a 1ª (primeira) em 25/03/2008 no valor de R\$ 90,00 (noventa reais); a 2ª (segunda) em 25/05/2008, no valor de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais) e a 3ª (terceira) em 25/07/2008, no valor de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais), através de guias a serem fornecidas pelo SINDETUR.

75 - VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze meses) a contar de 01.11.2.007 à 31.10.2.008.

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, 16 de novembro de 2007.

Eduardo Vampré do Nascimento
Diretor – Presidente
CPF 621.847.258-20
RG nº 1.000.000
Sindicato das Empresas de Turismo
no Estado de São Paulo

Luiz Vecchia
Diretor - Presidente
CPF 065.752.778-53
RG nº 1.455.927
Sindicato dos Empregados em Empresas de
Turismo de São Paulo