

ACORDO COLETIVO 2006/2008

Que entre si celebram, de um lado,

FENASCON- FEDERÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SERVIÇOS, ASSEIO E CONSERVAÇÃO, LIMPEZA URBANA, AMBIENTE E ÁREAS VERDES, representando os funcionários de empresas de serviços auxiliares de transportes aéreos doravante denominado de **FENASCON** localizado na Rua Major Quedinho, 300 - Centro - CEP 01050-030 - São Paulo/SP CNPJ/MF 01.522.289/0001-71, Sr. José Roberto Santiago Gomes, inscrito no C.P.F. sob. o nº 011.652.138-42, portador da cédula de identidade RG nº 10.731.715-1 SSP/SP

E de outro lado,

VIT SERVIÇOS AUXILIARES DE TRANSPORTES AÉREOS LTDA, doravante denominada **EMPRESA**, localizada na Avenida Santos Dumont, 1350, 2º. Subsolo - Bairro Tarumã no Aeroporto Internacional Eduardo Gomes - Manaus/AM, tel: (92) 3652 1210, inscrito no CNPJ. Sob nº 00.965.403/0012-28 representado pelo seu Sócio-Diretor, Sr. Jorge Barouki portador do CPF. Nº 162.219-749/68,

01 - ABRANGÊNCIA

As condições estabelecidas no presente Acordo Coletivas de Trabalho vigorarão para os Trabalhadores da VIT SERVIÇOS AUXILIARES DE TRANSPORTES AÉREOS LTDA, doravante denominada Empresa, legalmente autorizada pelo Departamento de Aviação Civil do Comando da Aeronáutica, a qual desenvolve atividades previstas no Código Brasileiro da Aeronáutica Lei n.º 7.565 de 19/12/86 artigos 2º, 102 e 104, Portaria nº467/GM5 de 03/06/93, que dispõe sobre a execução de Serviços Auxiliares de Transporte Aéreo nos Aeroportos, Portaria Nº 749b/DGAC de 25/06/2002 e a Normativa - IAC 163-1001A de 05.05.2004 em todo território do **Estado do Amazonas**.

02 - DATA BASE

02.1 - As partes se comprometem a reverem, na data base em 01março de cada ano, as cláusulas econômicas ou outras que de comum acordo, resolverem negociar, revogar ou alterar.

02.2 - As partes se comprometem a iniciar o processo de negociação para a renovação da presente Convenção em até 30 (trinta) dias antes do término de sua vigência.

02.3 - Quando ocorrer aspecto ligado ao relacionamento no trabalho, de natureza individual ou coletiva, que comprometa o cumprimento da presente convenção ou impliquem em mudanças nas relações laborais, as partes, através de seus representantes legais, procurarão, mediante solicitação por correspondência protocolada, manter entendimento com o objetivo de dar solução ao (s) problema (s).

3 - PISO SALARIAL

Fica estabelecido o piso salarial dos trabalhadores da Empresa, no valor de R\$ 584,00 (seiscentos e treze reais e oitenta centavos) com vigência a partir de 01 de março de 2006.

A partir de 01 de julho passa a ser:

Piso	R\$ 2,75 por hora
Auxiliar Administrativo	R\$ 2,75 por hora
Auxiliar de Serviços Operacionais 01 (Rampa/porão dianteiro)	R\$ 2,79 por hora
Auxiliar de Serviços Operacionais 02 (Rampa/porão traseiro)	R\$ 2,79 por hora
Auxiliar de Serviços Operacionais 03 (Limpeza / Balanceiro)	R\$ 2,79 por hora
Agente de produto (check in / check out)	R\$ 2,96 por hora
Auxiliar de Serviços Operacionais 04(Operador trator/rebocador)	R\$ 3,20 por hora

04 - JORNADA DE TRABALHO SEMANAL

A jornada de trabalho semanal do Trabalhador na Empresa será de 44 horas, no máximo, podendo a Empresa, estabelecer as escalas que se façam necessárias á implantação do serviço, sempre respeitando as jornadas máximas estabelecidos no presente Acordo.

04.1 - A Empresa poderá adotar o regime de tempo parcial, conforme prevê o artigo 58-A da C. L.T.

05 - TRABALHO EM REGIME DE ESCALA

A Empresa poderá, por deliberação própria, observando os limites de carga horária semanal, estabelecer as suas escalas de trabalho de acordo com a melhor conveniência para execução das suas atividades.

05.1 - É devido o pagamento em dobro, pelo trabalho em domingos e feriados não compensados, desde que a Empresa não trabalhe da escala de 5 dias trabalhados por 1 de folga.

05.2 - O trabalhador que exerce suas atividades em regime de escala e que tenha sua folga coincidente com dias de feriados terá direito a mais uma folga na semana seguinte.

06 - COMUNICAÇÃO PRÉVIA DA ESCALA

Os trabalhadores que exercem suas atividades em regime de escala deverão ser comunicados da mesma, pela Empresa, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias. Após a publicação da escala só será permitida sua alteração com antecedência mínima, salvo por motivo de força maior, devidamente acordado com os trabalhadores envolvidos na alteração.

7 - AUSÊNCIAS LEGAIS

A ausência legal a que alude o item 2 do art. 473 da CLT será de 5 (cinco) dias consecutivos e de 5 dias úteis para trabalhadores que trabalham em regime de escala.

8 - INTERVALO ENTRE JORNADAS DE TRABALHO

O intervalo obrigatório para descanso de 15 (quinze) minutos, previsto no parágrafo 1º (primeiro) do artigo 71 da C.L.T., aplicável a jornada de trabalho reduzida, cuja duração seja superior a 04 (quatro) e inferior a 06 (seis) horas, continuará sendo concedido e computado como tempo de trabalho, dentro da respectiva jornada, dispensado o seu registro.

08.1 – Ficam autorizados os intervalos, que poderão ser em numero de 2 (dois), para descanso e refeição, superiores a 02 (duas) horas, consoante com o disposto no artigo 71 *in fine* da C.L.T.

08.2 – Devido às peculiaridades dos Serviços Auxiliares de Transporte Aéreo, como elo do Sistema de Aviação Civil, ocorrendo à hipótese prevista neste parágrafo, e a quantidade de tempo estabelecida no intervalo for superior a 02 (duas) horas, poderá ser descontado do descanso entre jornadas previsto no artigo 66 da C.L.T., diminuindo-se, eqüitativamente, o período 11 horas previsto no referido dispositivo legal.

09 - BANCO DE HORAS

Fica instituído desde já para a Empresa e aos seus Trabalhadores representados pelo FENASCON, o regime de compensação de horas de trabalho, denominado BANCO DE HORAS, na forma do que dispõem os parágrafos 2º e 3º do art. 59 da C.L.T, com a redação dada pelo art. 6º da Lei nº 9.601 de 21/01/98.

I - As horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação, no regime de Banco de Horas, não se caracterizam como horas extras, sobre elas não incidindo qualquer adicional, salvo nas hipóteses previstas na alínea III – letra “d” e alínea IV.

II - O regime de Bancos de Horas poderá se aplicado, tanto para antecipação de horas de trabalho, com liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior.

III - Em qualquer situação referida na alínea V, fica estabelecido que:

a) O regime de Banco de Horas poderá ser aplicado para prorrogação da jornada de trabalho, não podendo ultrapassar esta prorrogação, o limite de 4 (quatro) horas diárias e 22 (vinte e duas) horas semanais;

b) Nos cálculos de compensação, cada hora trabalhada em prorrogação da jornada de trabalho, será computada como 1 (uma) hora de liberação;

c) A compensação deverá estar completa no período máximo de 90 dias (noventa dias), podendo a partir daí ser negociada novo regime e compensação;

d) No caso de haver crédito ao final do período estabelecido na letra anterior, a Empresa se obriga a quitar de imediato as horas trabalhadas, com o adicional previsto na cláusula 12ª do presente Acordo.

IV - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral das horas trabalhadas, será feito o acerto de contas nas verbas rescisórias, ficando certo que, havendo crédito a favor do Trabalhador, este fará jus ao pagamento das horas devidas, com o adicional previsto na cláusula 12ª da presente Convenção, sobre o salário na data de rescisão.

V - Na eventualidade de absoluta necessidade de trabalho no sábado pelos Trabalhadores que exerçam atividades administrativas, durante o período de aplicação do Banco de Horas, as horas trabalhadas no sábado, domingo e feriado, serão consideradas horas extras e remuneradas com adicional previsto na cláusula 12ª, ou deverão, também de comum acordo com o Trabalhador, ser computadas no Banco de Horas a seu crédito, na base de uma hora e meia para cada hora trabalhada no sábado, domingo e feriados.

VI - As empresas se obrigam, sempre que solicitadas, a prestar à Comissão de Conciliação Prévia, todas as informações e esclarecimentos que permitam a verificação do fiel cumprimento dos requisitos previstos na legislação e nesta cláusula, bem como submeter à sua apreciação e homologação, qualquer acordo negociado com seus trabalhadores que implique em alteração das condições estabelecidas nesta cláusula, sob pena de nulidade.

10 - DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO.

As horas extras não compensadas pelo Banco de horas serão remuneradas com os seguintes acréscimos definidos nas Tabelas de Salários, ou seja: as 02 (duas) primeiras horas com acréscimo de 100% (cem por cento), e no caso de domingos e feriados, 150% (cento e cinquenta por cento).

10.1 - As horas extraordinárias somente serão realizadas de comum acordo entre as partes e, em casos excepcionais, poderão ser exigidas em razão da absoluta necessidade da continuidade do trabalho por motivo de força maior e, neste caso, poderá a jornada de trabalho normal ser estendida até a substituição do empregado por outro, sendo as horas excedentes remuneradas conforme o item acima.

10.2 - O aumento de horas de trabalho acima da jornada normal, até o máximo de 2 (duas) horas, poderá ser determinado pelas empresas desde que compensem equitativamente o acréscimo com redução de horas ou dias de trabalho. O referido aumento, desde que compensado, não obrigará o acréscimo de salário ou pagamento de adicional.

10.3 - A compensação das horas extraordinárias se fará em até o último dia do mês subsequente àquele em que tenha ocorrido a prorrogação da jornada de trabalho. Caso não sejam compensadas, deverão ser pagas no mês imediatamente posterior ao mês estipulado para compensação.

10.4 - A compensação das horas extraordinárias poderá ser efetuada em período superior ao estabelecido no item 10.2, mediante acordo entre a Empresa interessada e o Sindicato dos Trabalhadores.

10.5 - Na forma do artigo 59 da CLT fica dispensado acordo individual para prorrogação ou compensação de horário, face ao acordado coletivamente.

11 - DO ADICIONAL NOTURNO.

Será considerado trabalho noturno aquele realizado entre 22:00 (vinte e duas) e 05:00 (cinco) horas do dia seguinte, cuja remuneração será acrescida do percentual de 25% (vinte e cinco por cento), aplicado sobre a hora normal trabalhada.

Parágrafo Único - As partes estabelecem que a duração da hora noturna será de 60 (sessenta) minutos, considerando as peculiaridades do serviço e o dispositivo constitucional que reconhece a legalidade das Convenções Coletivas de Trabalho e o direito a livre negociação. A partir de 01 de julho a hora noturna terá duração de 52,30 (cinquenta e dois minutos e trinta segundos).

12 - VALE REFEIÇÃO

A empresa fornecerá, a partir de 01/01/2006, vale refeição no valor de R\$ 5,50 (Cinco reais e cinquenta centavos) para os trabalhadores com jornada de trabalho de 06 (seis) horas e R\$ 8,20 (oito reais e vinte centavos) para os trabalhadores com jornada de trabalho de 08 (oito) horas, exceto quando a empresa fornecer refeição através de serviços próprios ou de terceiros.

A partir de 01 de julho passa a ser, R\$ 5,50 (cinco reais e cinquenta centavos) para trabalhadores com jornada de trabalho de seis horas e de R\$ 8,20 (oito reais e vinte centavos) para trabalhadores com jornada de 08 horas diárias.

12.1 - De acordo com a Lei 6321/76, que instituiu o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, regulamentada pelo Decreto nº 5/91, as Empresas poderão, a seu critério, descontar até 20% (vinte por cento) do valor facial do vale refeição e do vale Alimentação do salário de seus trabalhadores.

12.2 - Não fará jus ao benefício o empregado que tenha registro de faltas ou chegada tardia no trabalho, durante o mês, exceto aquelas justificadas e aceitas pelo empregador, também não fazendo jus ao benefício, no mês da ocorrência, o empregado em gozo de férias ou com afastamento por prazo igual ou superior a 15 dias, bem como aqueles transferidos para outros contratos que não contemplem o benefício.

12.3 - Para aqueles funcionários cujo salário mensal, a partir de primeiro de março de 2006, seja igual ou inferior a R\$ 1.350,00 (um mil trezentos e cinquenta reais), a empresa concederá uma cesta básica, na forma de vale-alimentação, no valor mínimo de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) por mês. Aos empregados que já auferem valores superiores, serão mantidos até a próxima negociação.

12.4 - O Valor da cesta básica a partir de 01 de julho de 2006 passará a ser R\$ 145,00.

12.5 - Os vales serão fornecidos pelas empresas até o 5º dia útil de cada mês.

12.6 - O número de vales-refeição corresponderá ao número de dias a trabalhar efetivamente.

12.7 - O reajuste previsto para o vale-refeição e a concessão do vale-alimentação somente produzirá efeito a partir de 1º de Março de 2.006.

13 - VALE TRANSPORTE

Fica facultado às empresas substituírem o vale transporte pelo pagamento do valor correspondente diretamente aos trabalhadores, juntamente com o pagamento de salários, através de rubrica própria e destacada no respectivo contracheque, de acordo com a Lei 10.243 de 19/06/2001, não integrando o salário do trabalhador para nenhum fim e efeito.

14 - FÉRIAS

O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábado, domingo e feriados, ou dia de compensação de repouso semanal.

15 - PAGAMENTO AO SUBSTITUTO

O trabalhador que substituir o titular do cargo, por qualquer motivo, por período superior a 10 (dez) dias consecutivos, fará jus a diferença entre a sua remuneração e a do substituído, durante o período de substituição, que será sempre comunicado por escrito, ao substituto.

16 - GARANTIA DE EMPREGO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

As empresas se comprometem a não demitir, salvo em caso de justa causa, o trabalhador que contar mais de 15 (quinze) anos de casa e esteja a 1 (um) anos ou menos para adquirir o direito à aposentadoria integral ou proporcional.

16.1 - A concessão acima cessará na data em que o trabalhador adquirir direito à aposentadoria integral.

16.2 - A presente disposição somente produzirá efeito após comunicação, por escrito, dos trabalhadores dirigida à empresa, de ter atingido esta condição.

17 - DO PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA.

Fica facultado às empresas contratar Plano de Assistência Médica para os empregados, com a participação dos mesmos nos custos, até o limite de 50% (cinquenta por cento) do valor correspondente.

17.1- O benefício poderá ser concedido a todos os empregados ou a grupos de empregados, a critério das empresas, podendo o empregado renunciar o direito ao benefício.

18 - DO FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORMES.

As empresas abrangidas por esta Convenção fornecerão 02 (dois) uniformes completos, por ano, a seus empregados, gratuitamente. O fornecimento deverá iniciar-se quando da admissão do trabalhador, mediante recibo, podendo o número de uniformes aqui estipulado ser aumentado, em caso de necessidade.

19 - DO ACESSO A FINANCIAMENTOS

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas, no prazo de 30 dias, a contar da assinatura do presente instrumento, a estabelecerem convênios com as instituições financeiras designadas no parágrafo único desta cláusula com o objetivo de garantir aos trabalhadores o acesso aos financiamentos estabelecidos no Decreto Lei nº 4.480, de 17/09/2003.

Parágrafo Único - Para efeitos de cumprimento desta cláusula, as empresas firmarão convênios com uma ou mais das seguintes instituições: Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil, Banco Itaú ou outro autorizado pelo Banco Central do Brasil. Esta claro que a empresa não é responsável pelo crédito cedido ou não pelos bancos aos empregados. Fica ainda facultado às empresas o estabelecimento de convênios com outras instituições, além destas aqui estabelecidas.

20 - DO ACIDENTE DE TRABALHO.

A empresa se compromete a comunicar, mensalmente, ao FENASCON todos os acidentes ocorridos, com ou sem afastamento, através de cópia de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

21-AVISO PRÉVIO, RESCISÕES CONTRATUAIS /HOMOLOGAÇÕES.

O empregador comunicará, por escrito e quando da entrega do termo do aviso prévio, ao empregado, a data e hora que deverá comparecer ao Sindicato Profissional, observados os prazos e penalidades de Lei, para a homologação da rescisão.

21.1 - As homologações de rescisões serão previamente marcadas junto ao Sindicato Profissional, que se compromete a atender no horário e data ajustado, sob pena de, não o fazendo, isentar a empresa do pagamento das respectivas multas, ressalvando que somente serão homologadas as rescisões de empregados das empresas quites com os termos da presente Convenção.

21.2- Sendo constatada qualquer irregularidade nas parcelas a serem quitadas no ato da homologação, o Sindicato poderá, em face de sua não concordância com os cálculos apresentados, suspender, mediante ressalva explícita, a homologação até o ajustamento dos referidos valores, ficando a empresa obrigada a realizar os ajustes necessários e comparecer a sede do Sindicato, no prazo máximo de 48 horas úteis para a devida homologação. Se a empresa assim o fizer estará isenta da multa por atraso da homologação da rescisão.

21.3 - Ante o não cumprimento desta Cláusula às rescisões não serão homologadas pelo FENASCON, ficando a empresa sujeita às penalidades legais vigentes.

21.4 - Uma vez cumprido o previsto no caput desta cláusula e não comparecendo o empregado para homologar a rescisão, ficará obrigado o FENASCON a fornecer declaração constando à ausência.

22 - ATESTADO MÉDICO.

A Empresa acatará os Atestados Médicos expedidos pelo SUS e seus conveniados, ficando estabelecido o prazo de até 48:00 (quarenta e oito) horas para a sua entrega ou comunicação, inclusive por via telefônica, após sua emissão, sob pena de não ser aceito o atestado fornecido.

22.1 - Na hipótese da Empresa dispor de serviço médico, próprio ou contratado, os Atestados Médicos de que trata esta cláusula deverão ser confirmados pelo profissional de medicina do trabalho que atuar para a empresa.

22.2 - As declarações de ausência de serviço no período de expediente de trabalho deverão ser aceitas pela empresa, desde que estejam dentro do horário normal e datado do mesmo dia, até 6 (seis) horas por dia. Na hipótese de consulta médica, odontológica ou exames clínicos e laboratoriais, previamente agendados o empregado deverá comunicar a empresa com 01 dia de antecedência.

23 - DOS CARTÕES DE PONTO.

Os cartões, folhas ou livros de ponto, utilizados pelas empresas, deverão ser marcados ou assinados pelo próprio empregado, não sendo admitido o apontamento por outrem, inclusive os encarregados, supervisores ou qualquer outra pessoa que tenha cargo superior.

23.1 - É facultado o registro de ponto aos empregados nos intervalos para refeição e descanso, desobrigando-os desde que conste no campo apropriado a jornada de trabalho prevista para início, intervalo e término, bem como a manutenção de quadro de horário.

24 - BENEFÍCIO SOCIAL E APOIO FAMILIAR.

Por esta cláusula fica convencionado que a empresa a partir do dia 01 de março de 2006, deverá contratar com a Empresa idônea, credenciada pelo Sindicato laboral e econômico da categoria, apólice de seguro de vida em grupo com auxílio funeral e outras avenças na forma discriminada e disciplinada neste instrumento coletivo, que deverão ser obrigatoriamente transcritas em cada apólice respectiva, em favor de todos os seus empregados. Ficando garantida a assistência nas vinte e quatro horas do dia, dentro e fora do trabalho, nos valores e condições de atendimento abaixo:

24.1 - Será repassado mensalmente a seguradora, no curso da vigência deste instrumento coletivo, o valor de R\$ 3,80 (três reais e oitenta centavos), por empregado, mensalmente.

- a) R\$ 1,90 (um real e noventa centavos) será pago pelo empregado mediante desconto mensal em folha de pagamento, que corresponde a 50% (cinquenta por cento) do valor

do seguro. Os outros 50% será custeados pela empresa empregadora que corresponde a R\$ 1,90 (um real e noventa centavos)

- b) O Auxílio Funeral será pago em até 48 horas imediatamente a apresentação da certidão do óbito e, caso assim a seguradora não proceda, ficará sujeita ao pagamento de multa de R\$500,00 (Quinhentos reais) que será acrescida ao benefício e em favor da família enlutada.
- c) A não adesão ao plano ou inadimplência, acarretará as Empresas multa de 10 vezes o valor integral do seguro mensal de cada empregado, a multa será rateada da seguinte forma: 40% (quarenta por cento) para o FENASCON, 30% (trinta por cento) para cada trabalhador envolvido e, 30% (trinta por cento) para o Sindicato Patronal, e ocorrendo eventos que gerariam os direitos e sem prejuízo das demais sanções legais, as Empresas indenizarão diretamente o trabalhador ou seus dependentes em dinheiro equivalente ao dobro das aqui pactuadas, nos mesmos prazos aqui definidos, concomitantemente com rescisão trabalhista. Deve ser apresentado o boleto/certificado mensal quitado deste benefício social, sempre que houver a necessidade de comprovação do cumprimento da convenção coletiva de trabalho. A presente não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação dos serviços.

COBERTURAS	CAPITAIS
MORTE NATURAL	R\$ 6.000,00
MORTE ACIDENTAL	R\$ 9.000,00
INVALIDEZ PERMANENTE	R\$ 6.000,00
INVALIDEZ PARCIAL POR ACIDENTE	R\$ 3.000,00
AUXILIO FUNERAL	R\$ 1.000,00
CESTA BÁSICA	R\$ 1.500,00
CUSTO INDIVIDUAL	R\$ 3,80

24.2 - (Será repassado mensalmente para o sindicato laboral) o percentual de 10 % (dez por cento) do valor total de cada fatura, excluindo o IOF, a título de pró-labore.

24.3 - Fica convencionado que após 10 dias de vencimento das faturas, as seguradoras, terão que informar ao FENASCON relação dos funcionários segurados nesta apólice.

- No valor acima já estão inclusos 4% de IOF, conforme Decreto 2.888/98.
- Os sinistros serão pagos 15 dias após a entrega da documentação completa na seguradora.
- A cobertura de Cesta Básica será feita em espécie, de uma única vez juntamente com o pagamento da cobertura principal, aos beneficiários legais.
- Emissão de fatura individual para cada empresa.
- Emissão de certificado individual para cada empregado com informações das coberturas contratadas.

- Em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente: se em virtude de acidente pessoal coberto, o segurado torna-se permanentemente inválidos de algum membro ou órgão, será pago o mesmo o valor de até 100% (cem por cento) do valor contratado proporcionalmente ao grau de invalidez, conforme tabela oficial da SUSEP (Superintendência de Seguros Privados).

24.4 - O Empregado estará segurado a partir do ato de sua admissão, ficando a empresa na obrigação de informar a seguradora até o 5º dia do mês subsequente à admissão, inclusive os dados de cada empregado (nome, data, nascimento e CPF).

25 - DAS ELEIÇÕES SINDICAIS.

No dia em que se realizarem eleições sindicais do FENASCON será permitida a instalação de uma urna no interior da Empresa, desde que autorizado pela INFRAERO, em local previamente acordado, bem como o acesso de mesários e fiscais do processo eleitoral. A Empresa autorizará o deslocamento interno de seus empregados associados para votarem, sem prejuízo da atividade laboral.

26 - DO AFASTAMENTO DO DIRETOR SINDICAL.

Para permitir o desempenho da função de dirigente sindical as empresas consentirão com o afastamento de 01 (um) diretor do Sindicato Profissional, escolhido em Assembléia Eleitoral da categoria, neste caso o afastamento será considerado como efetivo exercício, portanto, sem prejuízo da remuneração e de todas as vantagens que o sindicalista teria se atuando na empresa.

26.1- Fica vedada a liberação de mais de um dirigente sindical vinculado à mesma empresa. O disposto nesta cláusula aplicar-se-á, inclusive, aos delegados sindicais.

27 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes signatárias estabelecem que manterão o funcionamento da comissão de conciliação prévia, do setor de serviços auxiliares do transporte aéreo definidas e acordadas pelas entidades sindicais patronal e laboral, prevista na cct 2006/2008.

28 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL:

As empresas recolherão aos cofres da entidade sindical profissional, através de guias próprias fornecidas pela mesma, até o dia 10 de julho de 2006, o valor correspondente ao montante do desconto efetuado em folha de pagamento dos empregados, referente à contribuição assistencial autorizada pela assembléia geral, correspondente a 5% (cinco por cento) do salário bruto já reajustado, de uma única vez, sem nenhum ônus ao trabalhador.

28.1- O não recolhimento no prazo legal, implicará na multa de 5% (cinco por cento) sobre o montante devido, juros de 1% (m por cento) ao mês, além das demais cominações estabelecidas na legislação em vigor.

29 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:

A empresa contribuirá mensalmente, em favor da FENASCON, com a importância equivalente a 0,5%(zero cinco décimos por cento), sobre o total bruto da folha de pagamento de seus empregados.

29.1 - O referido recolhimento deverá ser feito até o décimo dia útil de cada mês, iniciando-se o recolhimento no mês de junho/2006, na sede da entidade profissional ou em banco autorizado, conforme guia de recolhimento encaminhada pela FENASCON;

29.2 - A empresa se não efetuar o recolhimento no prazo citado arcará com multa de 5% (cinco por cento) sobre o total devido, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e em caso de cobrança judicial arcará com honorários advocatícios na base de 5% (cinco por cento);

29.3 - A empresa encaminhará mensalmente a FENASCON, cópia autenticada das guias de recolhimento do FGTS, para conferência do valor recolhido.

30 - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS FORA DO LOCAL DE TRABALHO

Será considerado período de trabalho o tempo de deslocamento para serviços fora do local de trabalho, a partir da apresentação para embarque.

31 - GARANTIA DE EMPREGO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

A Empresa se compromete a não demitir o aeroviário com mais de 15 (quinze) anos de casa e que esteja a 2 (dois) anos ou menos para adquirir o direito à aposentadoria integral.

31.1 - A concessão acima cessa na data em que o aeroviário adquirir o direito à aposentadoria integral.

31.2 - Constitui obrigação do aeroviário avisar à Empresa, expressamente, ao atingir as condições acima, sob pena de perda da garantia.

32 - GARANTIA NA TRANSFERÊNCIA

A Empresa garantirá aos empregados transferidos, em caráter permanente, o salário durante um ano após a transferência, bem como o retorno do empregado, de seus dependentes e pertences, à origem.

33 - GARANTIA DO FUNCIONARIO EM LICENÇA PREVIDENCIÁRIA

Ao funcionário vitimado por doença que o obrigue a se afastar do emprego pelo período superior a 180 dias fica estabelecida a garantia de emprego por 60 (sessenta) dias após o retorno da licença previdenciária.

34 - GARANTIA DE EMPREGO AOS MEMBROS DA CIPA

É concedida estabilidade para os suplentes eleitos da CIPA, na forma do Preceito Normativo nº 51 do T.S.T. A Empresa enviará ao sindicato profissional, cópia do edital de convocação das eleições da CIPA.

35 - DA CÓPIA DA RAIS

A empresa remeterá ao sindicato, desde que solicitada, cópia da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS - referente a 2006 e 2007, ou de seu equivalente, no prazo de 15 (quinze) dias do recebimento da solicitação.

36 - DO PREENCHIMENTO DE VAGAS

A Empresa se compromete a, em condições de igualdade, no caso de admissão de funcionário, dar preferência aos indicados pelo sindicato e, para tanto, farão a respectiva consulta àqueles órgãos de classe. Para isso, o sindicato manterá cadastro atualizado dos aeroviários dispensados.

36.1 - A Empresa poderá contratar dentro das diretrizes do programa governamental de incentivo ao primeiro emprego até 3% de seu quadro funcional para funções que não exijam qualificação técnica acentuada, desde que não comprometam a segurança das atividades aeroportuárias.

37 - NECESSIDADE DE REDUÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

A FENASCON compromete a, dentro de 90 dias contados da assinatura do presente Acordo, redigir, de comum acordo, os termos de cláusula a respeito do procedimento a ser seguido em caso de necessidade de redução da força de trabalho, cláusula que terá como finalidade à preservação do mercado de trabalho para aqueles funcionários com maior dificuldade de serem reabsorvidos pelo mercado de trabalho.

38 - TRANSPORTE DE SOCORRO

Fica a Empresa obrigada a transportar com urgência, para local apropriado aos empregados, no caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorra durante o trabalho.

39 - INÍCIO DAS FÉRIAS

Para aqueles funcionários que não trabalham em regime de escala ou de missão, o início e o término das férias não deverá coincidir com sábado, domingo, feriado, e nem com dia compensado.

40 - QUADRO DE AVISOS

A Empresa e, de forma recíproca, o FENASCON concordam com a colocação de um quadro de avisos: para o FENASCON, nos recintos de trabalho dos funcionários, e, para as Empresas, nos estabelecimentos dos órgãos de classe, destinados à colocação de avisos, limitados exclusivamente aos assuntos de interesse da categoria, sem qualquer conotação ou vinculação de natureza político-partidária.

41 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

A Empresa, quando solicitada, encaminhará ao FENASCON cópia do anexo 1, completo, previsto no item 5.22."E" da NR-5, referente ao trimestre anterior à solicitação.

42 - DESCONTOS A FAVOR DO SINDICATO

A Empresa se compromete a descontar de seus empregados, sem que a isso faça qualquer restrição, em favor do sindicato respectivo, as importâncias por eles autorizadas, desde que apresentado um só total para cada empregado no mês.

42.1 - o desconto acima deverá ser limitado a 20% da remuneração mensal do funcionário.

42.2 - o sindicato obreiro signatário da presente assume integral responsabilidade sobre qualquer tipo de reclamação de empregado, envolvendo o teor desta cláusula, seja em juízo ou fora dele, reembolsando às empresas toda e qualquer devolução ou indenização a que forem as empresas obrigadas.

42.3 - O repasse dos valores apurados deverá ser feito ao sindicato até o 10º (décimo) dia útil do mês.

42.4 - Todos os descontos efetuados sob qualquer sigla, nos salários dos funcionários de forma indevida deverão ser devolvidos dentro de 48 (quarenta e oito) horas contadas a partir da constatação da irregularidade, ou no mês seguinte.

43 - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica a Empresa abrangida por este Acordo Coletivo de Trabalho, autorizada a efetuar descontos em folha de pagamento desde que expressamente autorizados pelos empregados.

44 - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Sempre que o empregado for despedido por justa causa, a empresa deverá fornecer declaração escrita da causa da despedida.

44.1 - a não observância do estabelecido no “caput” fará presumir a despedida imotivada.

45- MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

Caso haja descumprimento de obrigação de fazer contida neste Acordo, a Empresa infratora pagará uma multa no valor de R\$ 5,00 (cinco reais) em favor do da parte prejudicada.

46 - DAS OBRIGAÇÕES DA EMPRESA

A Empresa estará obrigada, sempre que expressamente solicitadas a responder por escrito a comprovação dos recolhimentos das contribuições estipuladas no presente Acordo, bem como o cumprimento no disposto no art. 578 da C.L.T., sujeitando-se em caso de negativa, a prestar tais informações junto a Justiça do Trabalho, em ações que poderão ser propostas pelo Sindicato Obreiro conveniente prejudicado.

46.1 - Em ocorrendo qualquer irregularidade poderá o Sindicato responsável pela apuração, solicitar, isoladamente, fiscalização complementar aos Órgãos Oficiais competentes, com fulcro no Art. 631 da C.L.T., bem como ofertar denúncias, solicitando a esses órgãos o rigoroso cumprimento dos permissivos insculpidos nos arts. 607 e 607 da Carta Política Laboral.

47 - DA VIGÊNCIA

O presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO terá vigência de 24 meses, isto é, de 1º de março de 2006 a 28 de fevereiro de 2.008, com exceção das cláusulas econômicas, que terão vigência de 12 meses, de 1º de março de 2006 a 28 de fevereiro de 2007, para todos os efeitos legais, ou quando houver um fator que justifique a antecipação da discussão.

48- DA CONCORDÂNCIA

E por assim se acharem as partes justas e contratadas, em todas e cada uma de suas e cláusulas e condições, que reciprocamente se outorgam e aceitam, firma o presente instrumento em 04(quatro) vias de um mesmo e igual teor, para os fins de homologação ou registro, 01 (uma) para cada um dos signatários.

São Paulo, 17 de março de 2006.

**FENASCON-FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SERVIÇOS,
ASSEIO E CONSERVAÇÃO, LIMPEZA URBANA, AMBIENTE E ÁREAS VERDES.
CNPJ 01.52289/0001-71**

**VIT SERVIÇOS AUXILIARES DE TRANSPORTES AÉREOS LTDA,
CNPJ. nº 00.965.403/0001-75**