



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2007/2008

Que entre si celebram, de um lado

SINEATA - SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS AUXILIARES DE TRANSPORTE AÉREO, com sede na Cidade de São Paulo - SP, Rua Tabapuã, 145 11º andar – Itaim Bibi. Cep.: 04533-010, inscrito no CNPJ/MF nº 03.073.010/0001-45,

e de outro lado,

FENASCON - FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SERVIÇOS, ASSEIO E CONSERVAÇÃO, LIMPEZA URBANA, AMBIENTAL E ÁREAS VERDES, com sede na cidade de São Paulo, Capital, Rua Major Quedinho, 300 – Centro – Cep.: 01050-030, inscrito no CNPJ/MF nº 01.522.289/0001-71, celebram entre si, que reger-se-á pelas seguintes cláusulas:

01ª – ABRANGÊNCIA

As condições estabelecidas na presente Convenção vigorarão para os Trabalhadores em Empresas Auxiliares de Transporte Aéreo em todo território Nacional, exceção do Estado de São Paulo, Estado do Paraná, Estado do Amazonas.

1.1 – Respeitarão na íntegra a presente Convenção Coletiva de Trabalho as Empresas Prestadoras de Serviços Auxiliares de Transporte Aéreo, legalmente autorizadas pelo Departamento de Aviação Civil do Comando da Aeronáutica, as quais desenvolvam 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.

1.2 - As Empresas que além de desenvolverem as atividades previstas na Normativa – IAC 163-1001A do D.A.C., executarem serviços diversos desta norma, ficarão adstritas aos termos da Convenção da Categoria Econômica dessas atividades, representadas pelos respectivos Sindicatos.

02ª – DATA-BASE DA CATEGORIA

Fica convencionado e ratificado que a data-base da categoria dos Trabalhadores em Empresas Prestadoras de Serviços Auxiliares de Transporte Aéreo considerar-se-á o primeiro dia do mês de **MARÇO** de cada ano.

03ª – REAJUSTE DOS SALÁRIOS

Os salários dos trabalhadores, vigentes em **28/02/2007**, superiores ao piso salarial, serão reajustados pelo percentual de 6 % (seis por cento), a partir de **01/03/2007**.

3.1 - As Empresas poderão, por deliberação própria, compensar aumentos concedidos espontaneamente durante os 12 meses anteriores a assinatura da nova convenção na data base da categoria, exceto no caso de promoções ou equiparações salariais.

04ª - PISO SALARIAL

Fica estabelecido o piso salarial vigorando a partir de **01 de Março de 2007**, para o seguintes funções:

Auxiliar Administrativo	R\$ 3,28 por hora
Serviços Gerais (operacionais)	R\$ 3,34 por hora
Agente de Proteção	R\$ 3,50 por hora
Agente de Proteção/Dupla Função (*)	R\$ 3,61 por hora

(*) Treinados p/ realização dos trabalhos de limpeza e varredura de aeronaves.

05ª – JORNADA DE TRABALHO SEMANAL



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

5.1 - As Empresas poderão adotar o regime de tempo parcial, conforme prevê o artigo 58-A da C. L.T.

06ª – TRABALHO EM REGIME DE ESCALA

As empresas poderão, 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.

6.1 - 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.

6.2 - É devido o pagamento em dobro, pelo trabalho em domingos e feriados não compensados, desde que a Empresa não ofereça outro dia para o repouso remunerado, sem prejuízo da folga regulamentar.

07ª - 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 não será permitida sua alteração, salvo por motivo de força maior, devidamente acordado com os trabalhadores envolvidos na alteração.

08ª – CONCESSÃO DE FOLGAS

Os trabalhadores que prestam suas jornadas de trabalho em regime de escala gozarão, de uma folga agrupada. Essa folga agrupada consiste em conceder, em meses alternados, como folga, sem que isso importe em prejuízo das demais folgas normais, o sábado imediatamente anterior, ou a segunda-feira posterior ao domingo reservado para a folga do funcionário.

09ª - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

10ª - 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.

10.1 – Ficam autorizados os intervalos para descanso e refeição, superiores a 02 (duas) horas, consoante com o disposto no artigo 71 *in fine* da C.L.T.

10.2 – Devido as peculiaridades dos Serviços Auxiliares de Transporte Aéreo, como elo do Sistema de Aviação Civil, ocorrendo a hipótese prevista no parágrafo anterior, 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.

11 – BANCO DE HORAS



Fica instituído para as Empresas e Trabalhadores representados pelos respectivos Sindicatos, 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 e desde que obedecidas as seguintes condições:

I - A implantação do Banco de Horas só poderá ser efetivada mediante a assinatura pela Empresa de TERMO DE ADESÃO AO REGIME DE BANCO DE HORAS, que constitui parte integrante desta Convenção Coletiva de Trabalho, sob forma de anexo.

II – O Termo de Adesão referido na alínea I, será protocolado pela Empresa no Sindicato Patronal, em 3 (três) vias, e este encaminhará um via para o Sindicato dos Trabalhadores, sob protocolo, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis.

III – O regime de Banco de Horas deverá ser negociado previamente entre a Empresa e todos os Trabalhadores de um ou mais setores ou departamentos, formalizado em um termo assinado pelas partes ou seus representantes, com data de início e término do regime, e que deverá permanecer arquivado na empresa para os procedimentos previstos na alínea IX desta Cláusula.

IV – 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 VI – letra “d” e alínea VII.

V – 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.

VI – 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 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 365 (trezentos e sessenta e cinco) 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 da presente Convenção.

VII – 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.

VIII – 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.

IX – 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.



12 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extras, quando caracterizado que serão para pagamento, obedecerão aos critérios abaixo:

12.1 - Aplicação do adicional de **60%** (sessenta por cento) e, sobre o valor da hora corrigida com esse percentual, será aplicado o percentual de **25%** (vinte e cinco por cento) a título de D.S.R. (Descanso Semanal Remunerado), perfazendo o total de **100%** (cem por cento).

12.2 – Aos domingos e feriados as horas extras serão pagas com adicional de **100%** (cem por cento) e sobre o valor da hora corrigida com esse adicional será aplicado o percentual de **25%** (vinte e cinco por cento) a título de D.S.R. (Descanso Semanal Remunerado), perfazendo o total de **150%** (cento e cinquenta por cento).

12.3 – As horas extraordinárias serão calculadas com base no valor do salário da folha de pagamento em que estiverem inseridas.

12.4 - Para efeito de compensação de horas extras, as horas extras trabalhadas em dias úteis serão consideradas com 100% de adicional e as trabalhadas em domingos e feriados serão consideradas com 150% (cento e cinquenta por cento).

12.5 - O dia da compensação será fixado de comum acordo.

12.6 - Na hipótese de prorrogação que ultrapassar 02 (duas) horas, a empresa fornecerá auxílio alimentação ao trabalhador, a partir de 01/03/2007, no valor correspondente a R\$ 6,60 (seis reais e sessenta centavos), exceto quando fornecer refeição através de serviços próprios ou de terceiros.

12.7 – 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.

12.8 – 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.

12.9 – A compensação das horas extraordinárias poderá ser efetuada em período superior ao estabelecido no item 12.8., mediante acordo entre a Empresa interessada e o Sindicato dos Trabalhadores.

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

13 - CURSOS EM HORÁRIOS EXTRAORDINÁRIOS

Quando realizados fora do horário normal por imposição da empresa, os cursos e reuniões obrigatórios serão considerados como horário excedente, portanto, remunerado como trabalho extraordinário.

14 - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno, considerando a prestação de serviços das 22:00 às 05:00 horas, é estabelecido em 40% (quarenta por cento), sobre o valor da hora normal. Sobre o valor de adicional encontrado será aplicado um percentual de 25% (vinte e cinco por cento) a título de D.S.R. (Descanso Semanal Remunerado), perfazendo o total de 50% (cinquenta por cento).



15 - VALE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, a partir de 01/03/2007, vale refeição no valor de **R\$ 9,00** (nove reais) para os trabalhadores com jornada de trabalho de 06 (seis) horas e **R\$ 12,25** (doze reais e vinte e cinco 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, ressalvadas as condições mais favoráveis.

15.1 – 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 do salário de seus trabalhador.

16 – FORNECIMENTO DE CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão cesta básica em forma de vale alimentação aos trabalhadores, a partir de 01/03/2007, até o dia 20 de cada mês, no valor de **R\$ 180,00** (cento e oitenta reais) para os funcionários cujos salários básicos, em 01/03/2007, sejam iguais ou inferiores a R\$ 1.960,00 (hum mil, novecentos e sessenta reais).

Para os trabalhadores cujos salários a partir de 01/03/2007 estejam entre R\$ 1.960,00 (hum mil, novecentos e sessenta reais). e R\$ 2.085,00 (dois mil e oitenta e cinco reais) os vales alimentação serão fornecidos da seguinte forma:

<u>Faixa Salarial</u>	<u>Vale Alimentação</u>
de R\$ 1.960,01 até R\$ 1.975,00 -----	R\$ 165,00
de R\$ 1.975,01 até R\$ 1.990,00 -----	R\$ 150,00
de R\$ 1.990,01 até R\$ 2.005,00 -----	R\$ 135,00
de R\$ 2.005,01 até R\$ 2.020,00 -----	R\$ 120,00
de R\$ 2.020,01 até R\$ 2.035,00 -----	R\$ 105,00
de R\$ 2.035,01 até R\$ 2.050,00 -----	R\$ 90,00
de R\$ 2.050,01 até R\$ 2.065,00 -----	R\$ 75,00
de R\$ 2.065,01 até R\$ 2.085,00 -----	R\$ 60,00
acima de R\$ 2.085,01 -----	R\$ 45,00

16.1 - Será garantido ao trabalhador afastado por motivo de doença, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a concessão deste benefício.

16.2 – Será garantido ao trabalhador no período que estiver de férias, a concessão deste benefício

16.3 – 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 da cesta básica do salário de seus trabalhadores.

16.4 – A existência de 02 (duas) ou mais faltas injustificadas no mês acarretará a perda do referido benefício neste mês.

17 - 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.

18 – CONCESSÃO DE AUXÍLIO CRECHE

As empresas concederão o auxílio creche para as trabalhadoras, no valor máximo de 01 (hum) salário mínimo vigente, pelo período de 18 meses após o retorno ao trabalho.

18.1 – As trabalhadoras, após a seleção da creche, deverão informar a empresa para que seja firmado o respectivo convênio, efetuando os respectivos pagamentos diretamente as creches.

18.2 – Esta cláusula perderá o efeito caso a empresa instale creche própria ou estabeleça convênio que proporcione mesmo benefício às trabalhadoras.

19 – FÉRIAS

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

20 - 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.

21 - 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 3 (três) anos ou menos para adquirir o direito a aposentadoria integral ou proporcional.

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

21.2 – Entende-se por aposentadoria integral do trabalhador em Empresas de Serviços Auxiliares de Transporte Aéreo, aquela que permita o afastamento do participante de fundo de pensão ou de previdência privada com suplementação máxima de seus proventos previdenciários (aposentadoria do INSS mais suplementação do fundo) atendidos os requisitos do regulamento da empresa de previdência privada.

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

21.4 – Esta cláusula somente se aplica no caso da empresa manter convênio com instituição de previdência privada ou fundo de pensão.

22 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE



A trabalhadora que retornar ao serviço em decorrência do término da licença-maternidade, não poderá ser dispensada, salvo por justa causa, até o 258 (duzentos e cinquenta e oito) dias contados a partir do parto, a menos que lhe sejam pagos os salários correspondentes a esses dias.

22.1 - A trabalhadora gestante terá garantia do seu emprego desde a confirmação da gravidez, na forma da letra "b", do inciso II, do artigo 10 da Disposições Transitórias da Constituição da República, sendo que o período de 258 (duzentos e cinquenta e oito) dias contados a partir do parto, configura acréscimo de 108 (cento e oito) dias à garantia constitucional de 5 (cinco) meses após o parto.

22.2 – Fica assegurado a Trabalhadora Gestante o recebimento da Cesta Básica conforme cláusula 16ª desta convenção, durante todo o período de Auxílio Maternidade.

23 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

As empresas, diante da importância que envolve o assunto, manterão o sindicato informado quanto aos acidentes de trabalho ocorridos e, para isso, enviarão ao sindicato representativo da categoria cópia das CAT's para fins estatísticos e no caso de acidentes fatais, ocorridos nas dependências da empresa, o sindicato deverá ser comunicado imediatamente.

Na ocorrência de acidente de trajeto, a comunicação ao sindicato deverá ser feita imediatamente após a data em que a empresa tomou conhecimento do fato.

24 - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO

As empresas concederão garantia de emprego ao trabalhador que sofrer acidente de trabalho por 01 (um) ano após a cessação do auxílio doença acidentário.

24.1 – Fica assegurado ao trabalhador acidentado o direito ao recebimento da cesta básica, conforme cláusula nº 16 desta Convenção, durante o período em que o mesmo permanecer afastado.

25 - DIÁRIA/HOSPEDAGEM/ALIMENTAÇÃO

No caso de prestação de serviços fora de sua base no território nacional, as empresas disponibilizarão aos trabalhadores uma diária que inclua refeições (almoço e jantar) e café da manhã, quando não incluso na conta do hotel.

25.1 – As despesas decorrentes de hospedagem e transporte, correrão por conta das empresas.

26 - ATESTADO MÉDICO/ODONTOLÓGICO

As empresas aceitarão, para efeito de abono de faltas, os atestados médicos e odontológicos passados por médicos e dentistas fornecidos pelo Serviço Médico do Sindicato, desde que obedecidas as exigências constantes da Portaria do Ministério do Trabalho N.PT-GM.1722 de 22.07.78;

26.1 – O Sindicato remeterá as empresas os nomes, respectivas assinaturas e nomeação do vínculo com o Sindicato, dos médicos e dentistas credenciados;

26.2 – A entrega do atestado será feita no momento do retorno a atividade a chefia imediata;

26.3 – Constitui obrigação do trabalhador comunicar a empresa, no menor prazo possível, seu afastamento.

27 - TRANSPORTE DE SOCORRO



As empresas transportarão, com urgência, para locais apropriados, os trabalhadores, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram durante o trabalho ou em decorrência deste, quando o trabalhador estiver fora de sua base.

28 - SEGURO DE VIDA

As empresas pagarão, a partir de 01/03/2007, um seguro de vida de seus trabalhadores sem ônus para os mesmos, cobrindo morte e invalidez permanente, no valor de R\$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais).

28.1 - As empresas que já possuem uma Assistência Social Familiar Sindical, estão desobrigadas à terem o Seguro de Vida.

29 - ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL

Por esta cláusula todos os trabalhadores pertencentes a categoria profissional subordinadas a esta Convenção Coletiva de Trabalho, associados ou não às entidades sindicais profissionais, **facultativamente** terão direito ao serviço assistencial em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento do trabalhador, como definido no Manual de Orientação e Regras, responsabilizando-se a Entidade Sindical Profissional a manter a Assistência Social ora instituída através de organização gestora especializada.

29.1 – Para cada trabalhador que aderir a esta Assistência Social Familiar, a empresa recolherá a importância de R\$ 7,12 (sete reais e doze centavos). Para viabilidade financeira deste benefício social os trabalhadores contribuirão com a importância de R\$ 2,16 (dois reais e dezesseis centavos), a ser descontado mensalmente em folha de pagamento. A empresa contribuirá com R\$ 4,96 (quatro reais e noventa e seis centavos), perfazendo o total de R\$ 7,12 (sete reais e doze centavos) por trabalhador, a ser recolhido à gestora da Assistência Social Familiar Sindical até o dia 10 de cada mês, através de guia própria. Deverá haver a adesão mínima por empresa de 30% (trinta por cento) dos seus trabalhadores, com um mínimo de 30 (trinta) funcionários.

29.2 – Por ocasião do óbito ou da incapacitação permanente do trabalhador, a empresa que estiver inadimplente por: falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento ou efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora da assistência dos valores das assistências prestadas e responderá perante o trabalhador ou a seus dependentes, por multa equivalente ao dobro do valor da assistência, e acarretará multa mensal de 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria a ser paga a cada um de seus funcionários.

29.3 – O óbito ou a incapacitação permanente do trabalhador deverá ser comunicado formalmente, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência, observando-se os itens “T” e seguintes do Manual de Orientação e Regras, parte integrante deste aditivo.

29.4 – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

29.5 – Sempre que necessária à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas, deverão ser apresentadas às guias de recolhimentos quitadas.

29.6 – Fica estabelecido que os trabalhadores optantes pela condição desta cláusula não terão a cobertura do benefício disposto na cláusula 28ª.



30 – UNIFORMES

Fica garantido o fornecimento gratuito de uniformes completos, desde que exigido o seu uso pela empresa.

31 - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO

Impõe-se multa de R\$ 40,00 (quarenta reais), em favor do trabalhador por dia de atraso quando a HOMOLOGAÇÃO de suas verbas rescisórias não obedecerem as datas limites determinadas a abaixo:

31.1 - Demissão sem justa causa = 10 dias da data do desligamento;

31.2 - Pedido de demissão sem justa causa = 20 dias da data do desligamento;

31.3 - Havendo discussão em juízo sobre extinção do contrato de trabalho ou sobre a natureza da mesma – se com ou sem justa causa – o prazo para pagamento das parcelas será contado da notificação ou citação para pagamento após o transito em julgado da sentença.

32 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

Por descumprimento de qualquer cláusula desta Convenção, em prejuízo de algum trabalhador determinado, a empresa infratora pagará, a partir de 01/03/2007, multa no valor de R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais), em favor do trabalhador prejudicado.

33 - ESTABILIDADE CIPAS

É concedida estabilidade para os suplentes e titulares eleitos da CIPA, na forma do Precedente Normativo nº 51 do T.S.T. As empresas enviarão ao sindicato, cópia do edital de convocação das eleições da CIPA.

34 - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

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

34.1 – A não observância do estabelecido no “caput” fará presumir a despedida imotivada.

35 - QUADRO DE AVISOS

As empresas e, de forma recíproca, o sindicato concordam com a colocação de um quadro de avisos para o sindicato, nos recintos de trabalho dos trabalhadores e, para as empresas, nos estabelecimentos dos órgãos de classe destinados a colocação de avisos limitados exclusivamente aos assuntos de interesse da categoria, sem qualquer conotação ou vinculação de natureza político-partidária. As Empresas e o Sindicato, respectivamente, zelarão pela conservação e continuidade da afixação dos quadros e dos avisos.

36 - CÓPIA DA RAIS E SEFIP/GFIP

As empresas remeterão ao Sindicato, desde que solicitadas:

- Cópias da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS - referente a 2007, ou de seu equivalente, no prazo de 15 (quinze) dias do recebimento da solicitação;
- Cópia da guia de recolhimento do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço e cópia da guia de recolhimento do INSS.



37 - PREENCHIMENTO DE VAGAS

As empresas se comprometem, em condições de igualdade, no caso de admissão de trabalhador, 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 trabalhadores dispensados.

38 - QUADRO DE CARREIRA/FUNÇÃO

O Sindicato dos Trabalhadores e o Sindicato das Empresas constituirão a partir da assinatura desta convenção, uma comissão paritária, com finalidade de estudar e aprovar um plano de carreira/função para as Empresas, cuja à implantação se fará respeitando os seguintes critérios:

- a) Inicialmente com reenquadramento correto de todo e qualquer funcionário que tenha sido desviado de sua função;
- b) Unificação da nomenclatura nos quadros de carreira das empresas;
- c) Imediata correção de todos que se possa classificar dentro do princípio de isonomia salarial;
- d) Outros critérios a serem discutidos dentro da Comissão;

39 - CURSOS ESPECIAIS

As empresas poderão liberar os seus trabalhadores para participar dos cursos promovidos pelo Sindicato dos Trabalhadores sem prejuízo do seu salário.

40 - GARANTIA NA TRANSFERÊNCIA POR INICIATIVA DO EMPREGADOR

As empresas garantirão aos trabalhadores transferidos em caráter permanente, o período de estabilidade de 6 meses após a transferência, a menos que lhe sejam pagos os salários correspondentes a esses dias.

A transferência deverá ser comunicada ao trabalhador em prazo não inferior a 45 (quarenta e cinco) dias, assegurado o seu retorno e de seus dependentes e seus pertences a sua base de origem.

41 - NECESSIDADE DE REDUÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

Se houver necessidade de redução da força de trabalho, as demissões ocorrerão por base domiciliar e por função, atingindo:

- a) O trabalhador que manifestar, sem perda de seus direitos, interesse em deixar o emprego, se o custo for aceitável pela empresa;
- b) Os aposentados com complementação ou suplementação salarial proveniente de qualquer origem e os que estiverem na reserva remunerada, respeitada a ordem decrescente de antigüidade na empresa;
- c) Os que estiverem em processo de admissão ou estágio inicial na empresa;
- d) Os aposentáveis com complementação ou suplementação salarial integral;
- e) Os de menor Antigüidade na empresa.

42 - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Ficam as empresas, abrangidas esta Convenção Coletiva de Trabalho, autorizadas a efetuarem descontos em folha de pagamento desde que expressamente autorizadas pelos trabalhadores.



43 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

Com base nas disposições contidas no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, no artigo 513, alínea “E” da CLT e de acordo com a Portaria nº 180 de 30/04/04, do Ministério do Trabalho e Emprego publicada no Diário Oficial da União em 03/05/04, as empresas ficam obrigados a descontar a Contribuição Assistencial Profissional da cada um de seus trabalhadores, sindicalizados ou não, uma Contribuição definida em assembléia da categoria, do salário base na folha salarial de maio de 2007.

43.1 – As Empresas, de conformidade com a cláusula 42, se comprometem a descontar de seus Trabalhadores, sindicalizados ou não, em favor do Sindicato dos Trabalhadores, a importância relativa a Contribuição Confederativa do salário de cada Trabalhador, de acordo com Assembléia da categoria realizada na forma legal, e recolhida em conta bancária especial do Sindicato.

43.2 – O Sindicato dos Trabalhadores assumirá, integralmente, toda a responsabilidade sobre qualquer tipo de reclamação do trabalhador, envolvendo o teor desta cláusula em juízo, reembolsando às empresas toda e qualquer devolução ou indenização a que forem obrigadas.

43.3 - Os recolhimentos deverão ser efetuados até o 10º (décimo) dia subsequente ao desconto, através de guias à serem fornecidas pelos Sindicatos. Em caso de atraso as empresas deverão pagar uma multa de 2% (dois por cento) do valor a ser recolhido, sem ônus para o trabalhador.

44 – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas integrantes das categorias econômicas representadas pelo SINEATA recolherão mensalmente a contribuição confederativa, conforme disposições contidas no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, e no 513, alínea “e” da CLT.

45 – VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva tem vigência de 12 (doze) meses, a contar de 01 de Março de 2007 até 28 de Fevereiro de 2008. E por assim se acharem as partes justas e contratadas em todas e cada uma de suas cláusulas e condições que reciprocamente se outorgam e aceitam, firmam o presente instrumento em 07 (sete) vias de um mesmo e igual teor, destinado 05 (cinco) para os fins de homologação ou registro, 01 (uma) para cada um dos signatários.

São Paulo, 01 de março de 2007

Ricardo Luís Martins Scalise
Presidente

CPF/MF 040.213.398-68

**SINEATA - Sindicato Nacional das Empresas Prestadoras
de Serviços Auxiliares de Transporte Aéreo.**

José Roberto Santiago Gomes
Presidente

CPF/MF 011.652.138-42

**FENASCON – Federação Nacional dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação, Limpeza Urbana,
Ambiental e Áreas Verdes.**