

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2004/2006

“EMPREGADOS EM INSTITUIÇÕES BENEFICENTES RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS”

Entre as Entidades Sindicais, de um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, LIMPEZA URBANA, ÁREAS VERDES E TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE SUZANO, MOGI DAS CRUZES, POÁ, ITAQUAQUECETUBA, FERRAZ DE VASCONCELOS E RIO GRANDE DA SERRA – SP**, com assistência da Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo – FETHESP e, de outro o **SINDICATO DAS INSTITUIÇÕES BENEFICENTES FILANTRÓPICAS E RELIGIOSAS NO ESTADO DE SÃO PAULO**, devidamente representados por seus presidentes, fica estabelecida a presente convenção coletiva de trabalho aplicável à categoria profissional de “Empregados em Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas” que reciprocamente aceitam e outorgam, a saber.

01. REAJUSTE SALARIAL

Fica estabelecido, até o teto salarial de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), reajuste, a partir de 01/02/2004, de 8,62% (oito inteiros e sessenta e dois centésimos por cento) incidentes sobre os salários de 31/01/2004, podendo ser compensadas as antecipações espontâneas concedidas no período de 01/02/03 a 31/01/04.

Parágrafo Primeiro: Acima do teto salarial de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), os salários dos empregados nesta condição serão acrescidos do valor de R\$ 172,40 (cento e setenta e dois reais e quarenta centavos), correspondente à aplicação do índice de 8,62% (oito inteiros e sessenta e dois centésimos por cento) sobre o teto de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

Parágrafo Segundo: Os empregados que se encontrem na condição estabelecida no parágrafo primeiro, têm garantido o direito de livre negociação com o empregador para estabelecer melhores condições salariais segundo ajuste das partes e suas conveniências.

02. PISO SALARIAL

Garantia de piso salarial ou salário de ingresso no valor de R\$ 387,00 (trezentos e oitenta e sete reais), sendo que nenhum empregado admitido poderá perceber menos do estabelecido.

Parágrafo Primeiro: Os empregadores que possuam planos de cargos e salários já implantados e, desde que a menor faixa de salário seja igual ou superior ao piso salarial constante da presente cláusula deverão aplicar o índice de 8,62%

(oito inteiros e sessenta e dois centésimos por cento) sobre as faixas existentes. Os empregadores enquadrados nesta situação deverão, em um prazo de 30 (trinta) dias, dar ciência à Entidade Sindical Profissional do plano de cargo e salário praticado para ratificação por acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo Segundo: Os empregadores que venham a implantar plano de cargos e salários deverão formalizá-lo através de acordo coletivo de trabalho com a Entidade Sindical Profissional.

03. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Fica fixado para cada lapso de 02 (dois) anos de efetivo trabalho do empregado para o mesmo empregador adicional por tempo de serviço de 1% (um por cento), limitado ao máximo de 10% (dez por cento), o qual deverá constar de forma destacada no recibo de pagamento do empregado.

Parágrafo Único: Os funcionários que em 31/01/2004 já estejam recebendo adicional por tempo de serviço superior a 10% (dez por cento) terão o percentual atual mantido.

04. VALE REFEIÇÃO

Aos empregados que tenham jornada superior a 06 (seis) horas e não possam ser atendidos pelo sistema de refeição do empregador, no próprio local de trabalho ou em restaurantes conveniados, terão direito a vale refeição no valor de R\$ 7,40 (sete reais e quarenta centavos) por dia trabalhado.

05. CESTA BÁSICA/VALE ALIMENTAÇÃO

Os empregadores concederão mensalmente a seus empregados que ganhem até 02 (dois) pisos salariais vale alimentação no valor de R\$ 44,00 (quarenta e quatro reais), podendo tal benefício ser concedido através do fornecimento de cesta básica mensal com no mínimo 30 (trinta) quilos conforme abaixo especificado:

| | |
|---|---------------------------------------|
| 10 Kg. Arroz Agulhinha – Tipo 02 | 01 Pct. Fubá (500 grs.) |
| 03 Kg. Feijão Cariquinha | 01 Lt. Extrato de Tomate (140 grs.) |
| 05 Kg. Açúcar Refinado | 01 Pct. Bolacha Recheada (200 grs.) |
| 04 Lt. Óleo de Soja (900 ml) | 01 Und. Creme Dental (50 grs.) |
| 01 Kg. Sal Refinado | 01 Pct. Esponja de Aço (08 und) |
| 02 Pct. Café Torrado e Moído (500 grs.) | 01 Und. Sabonete (90 grs.) |
| 03 Pct. Macarrão (500 grs.) | 05 Und. Sabão em Pedra |
| 02 Pct. Farinha de Mandioca (500 grs.) | 01 Und. Recipiente para embalar os 30 |
| 01 Kg. Farinha de Trigo | Kgs de produtos |

Parágrafo Primeiro: A falta injustificada ao trabalho retira do empregado o direito do recebimento do benefício previsto na presente cláusula.

Parágrafo Segundo: O benefício previsto nesta cláusula deverá ser concedido aos empregados (as) por ocasião das férias, da licença maternidade, do auxílio

doença e do acidente de trabalho, sendo que nestes dois últimos casos (auxílio doença e acidente de trabalho) a concessão do benefício será garantida por um prazo máximo de 06 (seis) meses.

Parágrafo Terceiro: A concessão objeto da presente cláusula tem por base orientação jurisprudencial, no sentido de que a cesta básica não tem natureza salarial, cuidando-se, pois, de cláusula social.

Parágrafo Quarto: Ficam respeitadas as condições mais benéficas ao empregado.

06. HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

07. ADICIONAL TRABALHO NOTURNO

Pagamento de 50% (cinquenta por cento) de adicional para o trabalho prestado entre 22:00 e 5:00 horas.

08. JORNADA DE TRABALHO

Os empregadores respeitarão a hora noturna de 52 minutos e 30 segundos para a jornada de trabalho realizada entre as 22:00 e 5:00 horas, bem como a jornada de 44 horas semanais, facultando-se aos empregados e empregadores, mediante acordo escrito, estabelecerem jornada especial de trabalho, reduzida ou compensada, inclusive 12 X 36, com assistência da Entidade Sindical Patronal e Entidade Sindical Profissional.

09. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS / ADICIONAL NOTURNO

A média das horas extras e do adicional noturno, habitualmente trabalhadas, será computada para pagamento de férias, 13º salário e indenização integral, ou proporcional, bem como nos depósitos fundiários e no adicional por tempo de serviço.

10. FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO

BANCO DE HORAS / BANCO DE DIAS

A flexibilização da jornada semanal de trabalho e a implantação do banco de horas / banco de dias será efetuada de conformidade e nos moldes da legislação vigente devendo, para tanto, ser firmado termo de acordo próprio com assistência da Entidade Sindical Profissional.

11. SALÁRIO HABITAÇÃO

Para os empregados residentes no local de trabalho será computado 25% (vinte e cinco) de seu salário a título de habitação, nos termos da Lei 8860 de 24.03.94.

Parágrafo Primeiro: Nas folhas de pagamento e nos respectivos recibos deverá constar, com destaque, a parcela fixada para o salário habitação, tanto na coluna de verba a receber, como na coluna de desconto.

Parágrafo Segundo: Este desconto não será processado no pagamento de férias indenizadas, aviso prévio indenizado e 13º salário.

Parágrafo Terceiro: O salário mais habitação servirão de base para o pagamento das verbas previdenciárias, FGTS, PIS e Imposto de Renda.

Parágrafo Quarto: Para os empregados residentes no emprego, fica assegurado um prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do trabalho, se o aviso prévio não for trabalhado e de 60 (sessenta) dias, contados do início do aviso-prévio, se o mesmo for trabalhado, para que o imóvel seja desocupado, mediante as seguintes condições:

a) Por ocasião da formalização da dispensa, isto é, da homologação da rescisão do contrato, o empregado receberá 50% do valor das verbas rescisórias;

b) Os restantes 50% serão depositados mediante recibo e na mesma oportunidade junto à Entidade Sindical Profissional sendo liberados somente após a efetiva entrega das chaves do imóvel pelo empregado.

Parágrafo Quinto: Nos casos de dispensa por justa causa, a desocupação do imóvel deverá ser imediata.

Parágrafo Sexto: É concedida uma tolerância máxima de 10 (dez) dias para a desocupação do imóvel. Transcorrido esse prazo, o empregado residente fica sujeito a uma multa diária de 5% (cinco por cento) de seus vencimentos até a entrega das chaves do imóvel, sem prejuízo da adoção das medidas judiciais cabíveis na espécie.

Parágrafo Sétimo: Aos dependentes do empregado falecido, como tais considerados a viúva ou a companheira e/ou filhos que com ele estejam coabitando no local de trabalho, será assegurado o prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data do óbito, para a desocupação do imóvel cedido pelo empregador para sua residência.

12. VALE TRANSPORTE

Em cumprimento às disposições da Lei nº 7418/85, com redação alterada pela Lei 7619/87, regulamentada pelo Decreto nº 95247/87, fica estabelecido que, a critério de cada empregador, a concessão aos empregados do vale transporte poderá ser feita através de pagamento em dinheiro sendo que, neste caso, deverá constar discriminadamente do recibo de pagamento.

Parágrafo Primeiro: O valor constante a este título do recibo de pagamento não tem natureza salarial para qualquer efeito.

Parágrafo Segundo: Na hipótese de elevação de tarifas, o empregador se obriga a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

13. INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

Aos empregados que trabalharem em setores onde já constatados insalubridade e/ou periculosidade será pago o adicional determinado pelo laudo pericial.

Parágrafo Único: Os empregadores e/ou a Entidade Sindical Profissional poderão solicitar aos órgãos competentes a verificação de existência de insalubridade e/ou periculosidade nos diversos setores do local de trabalho com o objetivo de fixação e pagamento dos percentuais em graus máximo, médio ou mínimo.

14. SERVIÇOS EXTERNOS

Caso haja prestação eventual de serviços externos que resulte ao empregado despesas superiores às habituais no que se refere a transporte, estadia e alimentação e desde que tais despesas estejam anteriormente contratadas, o empregador reembolsará a diferença mediante comprovação.

15. SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Garantia ao empregado substituto do mesmo salário percebido pelo empregado substituído, desde que esteja exercendo a mesma função do substituído por período superior a 30 (trinta) dias.

16. SALÁRIO ADMISSÃO

Garantia ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

Parágrafo Único: Às empresas que praticam sistema de faixas salariais por cargo fica autorizada a admissão pelo salário referente ao cargo.

17. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA NA READMISSÃO

Todo empregado que for readmitido, na mesma função em um prazo de 06 (seis) meses após a sua demissão, estará desobrigado de firmar contrato de experiência.

18. ESTÁGIO REMUNERADO

O estágio remunerado será efetuado por contrato para carga horária de meio período (dia), com salário correspondente a 80% (oitenta por cento) do piso salarial da categoria.

Parágrafo Primeiro: O empregador não poderá exigir responsabilidades que não estiverem no contrato de estágio.

19. CARTA DE REFERÊNCIA

Os empregadores aqui abrangidos não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego por ocasião do processo de seleção.

Parágrafo Único: A carta de referência será fornecida ao ex-empregado caso o mesmo necessite para ingresso em empresas não abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho.

20. FAIXA ETÁRIA

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

21. PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Os empregadores se comprometem a possibilitar a admissão de pessoas portadoras de deficiência.

22. CARTEIRA DE TRABALHO E ANOTAÇÃO DE OCUPAÇÃO

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

Parágrafo Primeiro: A anotação de ocupação deverá corresponder à realidade das funções exercidas pelo empregado.

Parágrafo Segundo: O não registro no prazo estabelecido acarretará para o empregador multa de 30% (trinta por cento) do salário nominal do empregado, a título indenizatório, com os devidos recolhimentos de obrigações sociais.

Parágrafo Terceiro: A carteira de trabalho do empregado deverá ter obrigatoriamente anotações da data de admissão, a remuneração detalhada, a forma do pagamento, a declaração de opção do FGTS, anotações do PIS e outras condições especiais que venham a existir, a função ou cargo.

Parágrafo Quarto: As anotações na carteira de trabalho serão feitas, ainda, obrigatoriamente, pelo empregador:

- a) Na data-base.
- b) A qualquer tempo por solicitação do empregado.
- c) Na rescisão contratual.
- d) Na necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

23. ADIANTAMENTO SALARIAL

Faculdade do empregador em conceder aos empregados, no 15º dia subsequente à data de pagamento da remuneração referente ao mês anterior, adiantamento salarial de até 40% (quarenta por cento) do salário do empregado.

24. ADIANTAMENTO DE PARCELA DO 13º SALÁRIO

Os empregadores pagarão, antecipadamente, 50% (cinquenta por cento) do 13º salário quando do início do gozo de férias do empregado, desde que solicitado pelo mesmo por escrito, no mês de janeiro.

25. PAGAMENTO 13º SALÁRIO

Os empregadores efetuarão o pagamento do 13º salário de seus empregados nos prazos estabelecidos em Lei, ou seja, metade até 30/11 e a outra metade até 20/12.

Parágrafo Único: A falta de pagamento nos prazos estipulados em Lei acarretará para o empregador multa de 5% (cinco por cento), além de juros e correção monetária.

26. PAGAMENTO DO SALÁRIO

Os empregadores ficam obrigados a pagar aos empregados a remuneração mensal até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

Parágrafo Único: A inobservância do prazo previsto na presente cláusula acarretará ao empregador uma multa, a favor do empregado, correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração devida, por dia de atraso, independente das demais cominações legais.

27. PAGAMENTO EM CHEQUE

Os empregadores que não efetuarem o pagamento dos salários em moeda corrente, considerando o “cheque salário” como tal, ou que efetuarem depósito em conta do empregado, deverão proporcionar ao mesmo tempo hábil para o recebimento no Banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição/descanso, mediante escala determinada pelo empregador.

28. RECIBOS DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão aos seus empregados recibo de pagamento contendo identificação do empregador, discriminação dos valores pagos, inclusive os adicionais de quaisquer naturezas, descontos efetuados e depósitos relativos ao FGTS.

Parágrafo Único: A entrega do recibo de pagamento deverá ser feita no ato do pagamento dos salários.

29. FÉRIAS

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

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

Parágrafo Segundo: No prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento de comunicação do início do período de gozo de férias o empregado deverá optar

pela conversão de parte das férias em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da CLT.

Parágrafo Terceiro: O pagamento das férias deverá ser feito com antecedência de 02 (dois) dias, inclusive com o valor equivalente a 1/3 (um terço) previsto na Constituição Federal, sob pena de o empregador incorrer na penalidade prevista por descumprimento de cláusula contida nesta convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo Quarto: O empregador por ocasião do pagamento das férias deverá fazer a anotação respectiva na carteira de trabalho do empregado.

30. ATRASOS

A ocorrência de 01 (um) atraso mensal ao trabalho, que não ultrapasse a 30 (trinta) minutos e, seja devidamente justificado, por escrito, pelo empregado, não acarretará o desconto do DSR correspondente, sendo que, neste caso o empregador não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

31. AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Serão abonadas as faltas ou horas não trabalhadas do (a) empregado (a) que necessitar assistir seus filhos menores de 14 (quatorze) anos a médicos, desde que o fato resulte devidamente comprovado, posteriormente, através de atestado médico emitido por conveniados com a Previdência, podendo o empregador, a seu critério, solicitar que se compense a falta na semana ou no mês.

32. FALTAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo dos salários, nas seguintes condições:

- a)** Por 03 (três) dias consecutivos nos casos de falecimento do cônjuge ou companheira (o) reconhecida (o), filhos, pai e mãe.
- b)** Por 05 (cinco) dias consecutivos em virtude de casamento.

33. FALTAS JUSTIFICADAS DO DIRETOR DO SINDICATO PROFISSIONAL

O empregado, diretor do Sindicato Profissional quando no exercício de seu mandato, e desde que tenha sido devidamente convocado por seu Sindicato e tenha comunicado ao seu empregador com antecedência mínima de 03 (três) dias, poderá deixar de comparecer ao trabalho no limite máximo de 05 (cinco) dias por mês, sem prejuízo dos salários, para que participe de reuniões, cursos, seminários, congressos, encontros e assembleias.

34. EMPREGADO ESTUDANTE

Abono de ½ (meio) período ao empregado estudante para prestação de exames escolares condicionado à prévia comunicação à empresa e comprovação posterior.

35. FERIADO PONTE

Faculta-se às empresas a liberação do trabalho em dias úteis intercalados com feriados em começo e fins de semana, através de compensação anterior e, ou, posterior dos respectivos dias, desde que aceito por, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive mulheres.

36. COMUNICADO DE DISPENSA

Qualquer que seja o tempo de serviço do empregado, a comunicação de sua dispensa só poderá ocorrer por escrito e mediante protocolo de entrega, devendo o empregador explicitar o motivo, e se não houver justa causa, esclarecer se o empregado deverá ou não continuar desempenhando as suas atribuições durante o prazo de aviso prévio.

37. DISPENSA POR FALTA GRAVE

Ao empregado dispensado sob alegação de falta grave ou justa causa será entregue carta-aviso com os motivos da dispensa, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

38. AVISO PRÉVIO

Aos empregados que contarem com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e com mais de 03 (três) anos de serviço para o mesmo empregador, será assegurado aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo Primeiro: O aviso prévio, quando trabalhado, não poderá ter início no último dia útil da semana, nem em domingos e feriados.

Parágrafo Segundo: A redução de duas horas diárias (Artigo 488 da CLT) será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única daquele por um dos períodos, exercidos no ato do recebimento do aviso prévio.

39. QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A quitação das verbas rescisórias será efetuada junto à Entidade Sindical Profissional ou nos Órgãos do Ministério do Trabalho nos seguintes prazos:

- a)** até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou,
- b)** até o décimo dia, contado da data da notificação de demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

Parágrafo Primeiro: O saldo de salários referente ao período anterior ao aviso-prévio deverá ser pago, pelo empregador, por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, exceto se a homologação da rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento.

Parágrafo Segundo: O empregador deverá fornecer ao empregado demissionário, por escrito, comunicação do dia, hora e local para o acerto de contas e homologação se for o caso.

Parágrafo Terceiro: A inobservância do disposto na presente cláusula sujeitará o empregador à multa em valor equivalente ao salário diário do empregado devidamente corrigido pelo índice governamental em vigor, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

40. CRECHES

As empresas que não possuem creches próprias, pagarão a suas empregadas-mães um auxílio creche equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por mês e por filho até 06 (seis) anos de idade.

Parágrafo Único: O auxílio creche poderá ser substituído pela concessão de vagas junto a creches particulares, sem nenhum ônus para a empregada-mãe.

41. AUXÍLIO FUNERAL

Será concedido auxílio-funeral por parte dos empregadores, no valor de 01 (um) piso salarial da categoria, pago aos dependentes designados perante a Previdência Social.

42. INDENIZAÇÃO

O empregador indenizará com 01 (um) piso salarial por morte natural ou invalidez permanente e com 02 (dois) pisos em caso de morte decorrente de acidente do trabalho, desde que esteja o empregado há mais de 06 (seis) meses trabalhando para o mesmo empregador. A indenização será feita diretamente ao beneficiário legal.

Parágrafo Único: A indenização de que trata a presente cláusula poderá ser garantida através de seguro de vida e acidentes pessoais.

43. ESTABILIDADE APÓS FÉRIAS

O empregado terá estabilidade até 30 (trinta) dias após o retorno das férias.

44. ESTABILIDADE DA GESTANTE

Estabilidade provisória à empregada gestante desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória.

45. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Garantia de emprego e salário aos empregados, com mais de 03 (três) anos de trabalho no mesmo empregador, que estejam a menos de 18 (dezoito) meses do direito de aposentadoria, sendo que, adquirido o direito, cessa a estabilidade.

46. ESTABILIDADE AO EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias após a liberação da incorporação, sem prejuízo do aviso prévio.

47. ESTABILIDADE AO EMPREGADO ACIDENTADO

Fica estabelecida a garantia de emprego de 12 (doze) meses ao empregado vítima de acidente do trabalho, após a alta médica, nos termos do artigo 118 da lei do Plano e Benefícios da Previdência Social – Lei nº 8213/91.

48. ESTABILIDADE AO EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA

Ao empregado afastado por motivo de doença, por período superior a 90 (noventa) dias, será assegurada estabilidade provisória no emprego de 60 (sessenta) dias após a alta médica.

49. MEMBROS DA CIPA

Garantia de emprego aos membros das CIPA'S nos termos da legislação vigente.

50. LICENÇA PATERNIDADE

Os empregadores concederão aos seus empregados licença paternidade de 05 (cinco) dias, sem prejuízo da remuneração, conforme garantido pela Constituição Federal.

51. LICENÇA ADOTANTE

Nos termos da Lei 10421 de 15/04/2002, a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, nas faixas etárias de 0 (zero) mês a 8 (oito) anos, fará jus a licença maternidade nos termos do Artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, observando-se o que segue:

- 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.

52. MARCAÇÃO DE PONTO

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

53. EXAMES MÉDICOS

Os empregadores custearão os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais de seus empregados, nos termos da legislação vigente.

54. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

55. UNIFORMES

Os empregadores fornecerão aos empregados, gratuitamente, os uniformes considerados de uso obrigatório, incluindo luvas, botas, aventais, guarda-pó ou outras peças de indumentárias necessárias ao atendimento da focalizada exigência.

56. QUADRO DE AVISOS

Obrigam-se os empregadores a admitirem a fixação do quadro de avisos nos locais de trabalho e de fácil acesso aos trabalhadores para comunicação de publicações, avisos, convocações, boletins informativos e outras matérias tendentes a manter o empregado atualizado e informado em relação a assuntos de seu interesse e/ou da Entidade Sindical Profissional.

57. REFEITÓRIO / VESTIÁRIO

Os empregadores deverão manter acomodações apropriadas para os seus empregados fazerem suas refeições, em perfeitas condições de higiene, de conformidade com a legislação e normas de segurança, higiene e medicina do trabalho vigente, mantendo, ainda, vestiários e banheiros masculino e feminino.

58. BEBEDOUROS (ÁGUA POTÁVEL)

Os empregadores deverão instalar bebedouros em local de fácil acesso aos seus empregados.

59. HORA EXTRA/ REFEIÇÃO

Aos empregados que realizam trabalho extraordinário além das 19:00 horas será fornecido lanche composto de café, leite, pão e margarina.

60. CONVÊNIOS

Os empregadores procurarão firmar convênios de saúde e, também, com farmácias, drogarias, papelarias, óticas e outros estabelecimentos, visando a concessão de desconto na aquisição de produtos pelos seus empregados.

61. RELAÇÃO DOS EMPREGADOS AFASTADOS

Os empregadores se comprometem a fornecer, quadrimestralmente, à Entidade Sindical Profissional, relação contendo todos os empregados admitidos,

demitidos e afastados por motivo de doença (auxílio doença/acidente do trabalho).

62. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica convencionado a criação da comissão de conciliação prévia intersindical entre a Entidade Sindical Patronal e Entidade Sindical Profissional, cujas regras de funcionamento serão apresentadas através do respectivo termo de aditivo no prazo de 90 (noventa) dias a contar da assinatura da presente convenção coletiva de trabalho.

63. CONTRIBUIÇÕES DOS EMPREGADOS

A presente cláusula é inserida na convenção coletiva de trabalho em conformidade com as deliberações do sindicato representativo da categoria profissional, sendo de sua responsabilidade o conteúdo da mesma.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Fica estabelecido o percentual de 10% (dez por cento) sobre o primeiro salário já reajustado de todos os trabalhadores associados e não associados e mais 03 (três) parcelas iguais de 5% (cinco por cento) sobre o salário reajustado dos trabalhadores não associados, sendo a primeira no mês de junho/2004, a segunda parcela no mês de setembro/2004 e a terceira parcela no mês de dezembro/2004, todos estes descontos em favor do Sindicato, sendo limitado a R\$ 60,00 (sessenta reais) por parcela.

Parágrafo Primeiro: Aos empregados é assegurado o direito de oposição quanto aos descontos, conforme estabelecido em assembléia da categoria.

Parágrafo Segundo: O não recolhimento da contribuição referida na presente cláusula acarretará, para o empregador, multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, juros de 1% (um por cento) ao mês, e atualização monetária na forma da Lei.

64. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADORES

Ficam os empregadores, representados pelo SINDICATO DAS INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, FILANTRÓPICAS E RELIGIOSAS DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINBFIR – obrigados a recolher contribuição de 2% (dois por cento) sobre o total da primeira folha de pagamento reajustada por esta convenção coletiva de trabalho, em duas parcelas de 1% (um por cento), em 31/Maio e 02/Julho de 2.004.

Parágrafo Primeiro: As guias para o recolhimento da contribuição referida na presente cláusula serão remetidas pelo Sindicato patronal aos empregadores.

Parágrafo Segundo: O não recolhimento da contribuição referida na presente cláusula acarretará, para o empregador, além dos juros de mora, uma multa de

10% (dez por cento) calculada sobre o montante devido e não recolhido, sem prejuízo de sua atualização monetária.

65. PENALIDADES

Fica estabelecida multa de 2% (dois por cento) do piso salarial, por empregado, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas na presente convenção coletiva de trabalho, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

66. REVISÃO DA CONVENÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente convenção coletiva de trabalho fica subordinado, em qualquer caso, à aprovação da assembleia geral da Entidade Sindical Profissional conveniente, com observância do artigo 612 da CLT.

67. COMPETÊNCIA

O cumprimento de quaisquer das cláusulas constantes da presente convenção coletiva de trabalho, bem como as dúvidas oriundas da mesma, será intentado perante a Justiça do Trabalho.

68. ABRANGÊNCIA

A presente convenção coletiva de trabalho abrange a todos os empregados de **“Instituições Benéficas, Filantrópicas e Religiosas”** independentemente da função ou forma de contratação, excetuando-se os diferenciados, na forma da Lei, nos Municípios de: Suzano, Ferraz de Vasconcelos, Itaquaquecetuba, Moji das Cruzes, Poá e Rio Grande da Serra.

69. TERMO DE COMPROMISSO

Fica acertado entre a Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo – FETHESP –, na qualidade de assistente do Sindicato Profissional subscritor da presente convenção coletiva de trabalho, e o Sindicato das Instituições Benéficas, Filantrópicas e Religiosas no Estado de São Paulo – SINBFIR – termo de compromisso para realização de “mesa de entendimento informal” que deverá ocorrer no mínimo 04 (quatro) vezes ao ano, obedecida agenda prévia estabelecida pela FETHESP e o SINBFIR.

70. VIGÊNCIA

A presente convenção coletiva de trabalho terá vigência de 24 (vinte e quatro) meses com início em 01/02/2004 e término em 31/01/2006, exceto as cláusulas

de cunho econômico e contribuições cuja vigência fica estabelecida em 12 (doze) meses de 01/02/2004 a 31/01/2005.

Suzano, Março de 2004.

Carlos José da Silva

Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO,
LIMPEZA URBANA, ÁREAS VERDES E TRABALHADORES EM TURISMO E
HOSPITALIDADE DE SUZANO, MOGI DAS CRUZES, POÁ, ITAQUAQUECETUBA,
FERRAZ DE VASCONCELOS E RIO GRANDE DA SERRA**

Wilson Abílio

Presidente

**SINDICATO DAS INSTITUIÇÕES BENEFICENTES FILANTRÓPICAS
E RELIGIOSAS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINBFIR**

Rogério José Gomes Cardoso

**FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM TURISMO
E HOSPITALIDADE DO ESTADO DE SÃO PAULO
FETHESP**