



## **SINDEDIF**

**Sindicato dos Empregados em Edifícios de Santos e Cubatão,  
Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração  
de Imóveis Residenciais e Comerciais de Santos São Vicente, Praia Grande e Cubatão.**

**Parágrafo 5º:** A empregada somente terá direito à licença maternidade referida nos parágrafos acima, mediante apresentação ao empregador do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

### **36) ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:**

Os atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais vinculados às Entidades Sindicais, serão obrigatoriamente reconhecidos pelos empregadores.

### **IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

### **37) CARTEIRA DE TRABALHO E ANOTAÇÃO DE OCUPAÇÃO:**

Os empregadores fornecerão recibo da retenção da Carteira de Trabalho do empregado para as devidas anotações, particularmente a função exercida pelo empregado.

### **CONTRATAÇÃO**

### **38) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA NA READMISSÃO:**

Todo empregado que for readmitido até 06 (seis) meses após sua demissão, estará desobrigado de firmar contrato de experiência.

### **39) DEFICIENTES FÍSICOS:**

Os empregadores se comprometem a possibilitar a admissão de empregados "deficientes físicos".

### **SEGURANÇA / MEDICINA DO TRABALHO**

### **40) PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL (PCMSO – NR7) E PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS (PPRA – NR9) e Perfil Profissionográfico Previdenciário (PPP):**

Obrigam-se os empregadores a providenciar a aplicação aos seus respectivos empregados, dos Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional, de Prevenção de Riscos Ambientais e do Perfil Profissionográfico Previdenciário (este a partir de 1º de novembro de 2003), contratando para tanto, médicos ou empresas médicas, cadastradas junto ao Ministério do Trabalho, sendo responsabilidade exclusiva da entidade sindical representante dos empregados, a fiscalização de seu regular cumprimento.

### **41) UNIFORMES**

Os empregadores fornecerão obrigatoriamente aos empregados, os uniformes considerados de uso obrigatório, bem como botas, luvas, aventais, guarda-pós ou outras peças de indumentárias, necessárias ao atendimento da focalizada exigência, cuja restituição deverá ocorrer, no estado de uso em que se encontrarem, ao ensejo da extinção do contrato de trabalho

**Parágrafo 1º:** Na hipótese de não devolução dos uniformes e equipamentos de proteção individual, no prazo de 60 (sessenta) dias contados da demissão, o empregado sujeita-se a indenizar o empregador pelo valor correspondente àquele comprovado por Nota Fiscal de aquisição, mediante desconto quando do pagamento das verbas rescisórias. Ultrapassado tal prazo, a indenização ora tratada deverá ser de 50% (cinquenta por cento).

**Parágrafo 2º:** Considera-se falta grave do empregado, a recusa injustificada do uso de uniformes e equipamentos de proteção individual, fornecidos na forma estabelecida no "caput" desta cláusula, permitindo a dispensa por Justa Causa pelo empregador.



## **SINDEDIF**

**Sindicato dos Empregados em Edifícios de Santos e Cubatão,  
Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração  
de Imóveis Residenciais e Comerciais de Santos São Vicente, Praia Grande e Cubatão.**

### **DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

#### **42) RESCISÃO INDIRETA:**

Ocorrendo o descumprimento comprovado de quaisquer das cláusulas estabelecidas na presente Convenção, fica facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **43) DISPENSA POR FALTA GRAVE:**

O empregado será dispensado por justa causa nas hipóteses previstas no artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho, observado o seguinte:

**Parágrafo 1º:** A dispensa por justa causa, será comunicada por escrito e contra recibo ao empregado, onde constará a narrativa do fato caracterizador da falta grave.

**Parágrafo 2º:** Na hipótese do empregado ser analfabeto, ou não o sendo, recusar-se a assinar a cientificação, o empregador providenciará duas testemunhas, devidamente identificadas e qualificadas, que não poderão ter vínculo trabalhista ou de propriedade com o condomínio, as quais assinarão o recibo na presença do empregado dispensado.

**Parágrafo 3º:** Para a caracterização da justa causa ensejadora da dispensa do empregado, as faltas graves deverão reunir as seguintes características:

- a) o fato deve se ajustar a pelo menos uma das hipóteses previstas no artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho;
- b) a dispensa se dará imediatamente após o cometimento da falta grave, apurado tal prazo, dentro das características de cada caso, a personalidade do empregado e seu passado a serviço do empregador;
- c) a falta deve ser grave a ponto de impedir a normal continuação do vínculo de emprego;
- d) inexistência de perdão expresso ou presumido, diante das circunstâncias de fato;
- e) relação de causa e efeito entre a falta e a dispensa por Justa Causa;
- f) a motivação da dispensa não poderá ser substituída por outra.

#### **44) AVISO PRÉVIO:**

O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, deverá ser reduzido de 02 (duas) horas diárias, ou 07 (sete) dias corridos, sem prejuízo do salário integral, cuja opção será do empregado.

**Parágrafo 1º :** Com exceção da dispensa Sem Justa Causa promovida pelo empregador, nos demais casos de extinção do contrato de trabalho, não se aplicará a regra contida no "caput" desta cláusula.

**Parágrafo 2º :** O empregado ficará dispensado do aviso prévio sem nenhum ônus para o mesmo quando este apresentar comprovação por escrito de que obteve o novo emprego.

**Parágrafo 3º:** Aos trabalhadores com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, fica assegurado um aviso prévio indenizado ou trabalhado de 45 dias (quarenta e cinco) dias, sem prejuízo da vantagem prevista na Lei n. 12.506/2011.

**Parágrafo 4º:** O empregado terá direito ao reajuste salarial coletivo determinado no curso do aviso prévio indenizado, mesmo que tenha recebido antecipadamente.

**Parágrafo 5º:** O início do aviso prévio não pode coincidir com os dias de sábados, domingos, feriados e folgas.

#### **45) FÉRIAS PROPORCIONAIS:**

*Rua Julio Conceição, 238 – Tel.: (13) 3234-1706 / 3234-7196 (Sede Própria)*

*CEP: 11015-540 – Santos – SP – CNPJ: 58.201.039/0001-57*

*e-mail: sindedif@iron.com.br*



## **SINDEDIF**

**Sindicato dos Empregados em Edifícios de Santos e Cubatão,  
Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração  
de Imóveis Residenciais e Comerciais de Santos São Vicente, Praia Grande e Cubatão.**

Fica assegurado aos empregados com menos de 01 (um) ano de serviço ao mesmo empregador e que solicitarem a rescisão do contrato de trabalho, o direito às férias proporcionais quando do pagamento das verbas rescisórias.

### **46) HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL**

A homologação e quitação das verbas rescisórias será efetuada, dentro do prazo previsto em Lei, junto à Entidade Sindical profissional ou nos Órgãos competentes.

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

### **47) ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:**

O prazo para pagamento das verbas rescisórias contratuais, deverá ser o estipulado no artigo 477, da Consolidação das Leis do Trabalho, sob pena da multa prevista no artigo referido, e quando o prazo vencer em dia não útil, ou sendo dia útil, não houver expediente na repartição competente, deverá ser antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

### **DAS GARANTIAS DE EMPREGO / ESTABILIDADES**

#### **48) ESTABILIDADE DA GESTANTE:**

A garantia assegurada à gestante pela Constituição Federal no artigo 10, inciso II, alínea "b", do ato das disposições Constitucionais Transitórias será prorrogada por 30 (trinta) dias.

**Parágrafo 1º** - Para o fim de adquirir o direito à estabilidade no emprego prevista no caput desta cláusula e no ato das disposições transitórias da Constituição Federal, a empregada deverá comunicar formalmente o empregador do seu estado gravídico, apresentando para tanto, comprovante de gravidez.

**Parágrafo 2º:** Em caso de dispensa sem a efetiva comunicação do estado gravídico, ou sem o prévio conhecimento por parte da empregada gestante de sua condição, fica esta obrigada a comunicar o empregador, por escrito, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da rescisão do contrato de trabalho, a fim de que sejam adotadas as providências cabíveis.

**Parágrafo 3º:** A presente garantia não incide nos casos da empregada gestante dispensada por justa causa ou por pedido de demissão.

#### **49) ESTABILIDADE PRÉ APOSENTADORIA**

Fica garantido o emprego e todos os demais direitos aos empregados que estejam a menos de dois anos da aposentadoria, sendo que, adquirido o direito, cessa a estabilidade, nos termos no Precedente Normativo nº 12 do TRT/SP – 2ª Região.

**Parágrafo Único:** Ficam ressalvadas as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

#### **50) ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE MILITAR:**

Ao menor, em idade de prestação de serviço militar, é garantida a estabilidade provisória no emprego desde a incorporação até 30 (trinta) dias após a baixa da Unidade em que serviu.

#### **51) ESTABILIDADE DO EMPREGADO ACIDENTADO:**

É garantido ao empregado que venha sofrer acidente de trabalho, estabilidade no emprego pelo prazo igual ao do afastamento, até 60 (sessenta) dias após a alta, além das garantias legais previstas no Artigo 118 da Lei 8.213/91, nos termos do Precedente normativo nº 14 do TRT/SP – 2ª Região.

*Rua Julio Conceição, 238 – Tel.: (13) 3234-1706 / 3234-7196 (Sede Própria)*

*CEP: 11015-540 – Santos – SP – CNPJ: 58.201.039/0001-57*

*e-mail: sindedif@iron.com.br*



## **SINDEDIF**

**Sindicato dos Empregados em Edifícios de Santos e Cubatão,  
Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração  
de Imóveis Residenciais e Comerciais de Santos São Vicente, Praia Grande e Cubatão.**

**Parágrafo Único:** Mesmo após o término da vigência desta Convenção Coletiva, o empregado gozará da estabilidade constante desta cláusula, desde que adquirido o direito à estabilidade durante a vigência desta Convenção, nos termos da Orientação Jurisprudencial 41 do TST.

### **52) ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM AUXÍLIO-DOENÇA:**

Ao empregado que conte com mais de 01 (um) ano de serviço para o mesmo empregador, será garantida sua permanência no emprego por 30 (trinta) dias, após sua alta médica previdenciária. O referido benefício será concedido somente uma vez a cada seis meses.

### **53) ESTABILIDADE DO EMPREGADO DELEGADO SINDICAL**

Obrigam-se os empregadores a reconhecer todas as garantias e prerrogativas do dirigente sindical, ao empregado eleito para função de delegado sindical, desde que tal condição seja motivada em eleição, em Assembleia Geral da categoria profissional, notificando-se ao empregador.

### **54) ESTABILIDADE NORMATIVA**

Fica assegurado aos empregados, a estabilidade no emprego de 45 (quarenta e cinco) dias, a partir da data de assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho ou Termo Aditivo, ou, ainda, a partir da data do julgamento, no caso de instauração de Dissídio Coletivo, ressalvadas as dispensas por justa causa ou pedido de demissão.

### **55) ESTABILIDADE DO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

É garantido ao empregado portador de doença profissional, estabilidade no emprego pelo prazo igual ao do afastamento, até 60 (sessenta) dias após a alta além das garantias legais previstas no Artigo 118 da Lei 8.213/91, nos termos do Precedente Normativo nº 14 do TRT/SP – 2ª Região.

**Parágrafo Único:** Mesmo após o término da vigência desta Convenção Coletiva, o empregado gozará da estabilidade constante desta cláusula desde que adquirido o direito à estabilidade durante a vigência desta Convenção, nos termos da Orientação Jurisprudencial 41 do TST.

### **INDENIZAÇÕES**

#### **56) INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Ao empregado que se aposentar e contar com, no mínimo, 36 (trinta e seis) meses de serviço contínuo ao mesmo empregador, será pago uma indenização adicional equivalente ao valor da sua última remuneração.

#### **57) INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ:**

No caso de morte do empregado, assim como no caso de sua invalidez, fica o empregador obrigado ao pagamento de uma indenização equivalente a, no mínimo, **15 (quinze)** remunerações do empregado, no prazo de 60 (sessenta) dias, tomando-se por base o valor do salário nominal na data do evento.

**Parágrafo 1º:** O descumprimento do prazo previsto no caput desta cláusula, acarretará ao empregador uma multa diária em favor do empregado, correspondente a 5% (cinco por cento) sobre o valor da indenização.

**Parágrafo 2º:** A indenização de que trata a presente cláusula, poderá ser garantida através do seguro de vida e acidentes pessoais, com valor não inferior ao estipulado.

*Rua Julio Conceição, 238 – Tel.: (13) 3234-1706 / 3234-7196 (Sede Própria)*

*CEP: 11015-540 – Santos – SP – CNPJ: 58.201.039/0001-57*

*e-mail: sindedif@iron.com.br*



## **SINDEDIF**

**Sindicato dos Empregados em Edifícios de Santos e Cubatão,  
Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração  
de Imóveis Residenciais e Comerciais de Santos São Vicente, Praia Grande e Cubatão.**

### **QUADRO DE AVISOS**

#### **58) QUADRO DE AVISOS:**

É obrigatória a afixação, pelo empregador, de Quadro de Avisos no local da Prestação de Serviços, nos termos do Precedente Normativo nº 18 da SDC, do TRT/SP – 2ª Região.

**Parágrafo 1º:** Será obrigatória a disponibilização de espaço no Quadro de Avisos, exclusivamente para o Sindicato da categoria profissional, a fim de que possa proceder a divulgação de eventos e/ou informativos de interesse do trabalhador, como publicações, avisos de assembleias, convenções ou acordos coletivos, simpósios, congressos, entre outros.

### **EXAMES MÉDICOS**

#### **59) EXAMES MÉDICOS:**

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

### **ANOTAÇÕES DE FREQUÊNCIA**

#### **60) ANOTAÇÕES DE FREQUÊNCIA:**

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

### **CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS PELAS CATEGORIAS**

#### **61) CONTRIBUIÇÃO DEVIDA PELOS EMPREGADOS DA CATEGORIA REPRESENTADA:**

Nos termos do que foi aprovado na Assembléia Geral Extraordinária.

#### **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:**

Nos termos do que foi aprovado na Assembléia Geral Extraordinária.

#### **62) CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

Nos termos do que foi aprovado na Assembléia Geral Extraordinária.

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

#### **63) SOLUÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS**

Quaisquer divergências originada da presente convenção coletiva, inclusive quanto ao cumprimento de suas cláusulas, serão solucionadas perante a Justiça competente.

#### **64) DIVULGAÇÃO DAS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS**

As partes convencionam que as cláusulas da presente convenção e/ou de futuras convenções coletivas ou acordos coletivos, não poderão ser divulgadas através de circulares, sem que as mesmas contenham a assinatura de todas elas.

#### **65) AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

No caso de ajuizamento de ação de cumprimento das disposições contidas na presente, a parte perdedora arcará com as penalidades previstas nesta convenção e na legislação aplicável à espécie.

#### **66) PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do estabelecido na presente, fundar-se-á nas normas estabelecidas no artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **67) MULTA NORMATIVA**

*Rua Julio Conceição, 238 – Tel.: (13) 3234-1706 / 3234-7196 (Sede Própria)*

*CEP: 11015-540 – Santos – SP – CNPJ: 58.201.039/0001-57*

*e-mail: sindedif@iron.com.br*



## SINDEDIF

*Sindicato dos Empregados em Edifícios de Santos e Cubatão,  
Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração  
de Imóveis Residenciais e Comerciais de Santos São Vicente, Praia Grande e Cubatão.*

Pelo descumprimento por parte do empregador de qualquer das Cláusulas que não contarem com sanção específica nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ou decorrentes da lei, fica estipulada a multa normativa pecuniária, a ser revertida ao empregado, equivalente à um salário nominal de sua função, vigente na data da infração.

### **68) ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange a categoria Profissional de "Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Residenciais, Comerciais e Mistos de São Vicente, Praia Grande e Cubatão e Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação e de Imóveis Residenciais, Comerciais e Mistos de Santos"

### **69) VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva terá vigência de 24 (vinte e quatro) meses, a contar de 1º de maio de 2016 a 30 de abril de 2018, salvo as cláusulas de cunho econômico, cuja vigência será de 12 (doze) meses, ou seja, até 30 de abril de 2017. Dando continuidade aos trabalhos, passa-se à discussão do **item b)** Delegação de poderes à diretoria do SINDICATO e à FETHESP Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo, para entabular negociações coletivas e, se necessário, utilizar-se de mediadores para dirimir as divergências e, caso as negociações se vejam frustradas, instaurar Dissídio Coletivo junto ao Egrégio Tribunal Regional do Trabalho. O sr. Presidente da mesa, no uso da palavra, solicita autorização aos presentes para dividir o item B em subitens, objetivando a abordagem de todos os assuntos, sem que haja omissões e para o melhor desenvolvimento dos trabalhos por essa mesa diretora. A referida sugestão foi colocada em votação, tendo sido deliberada e aprovada por maioria absoluta, a divisão do item B, em subitens, conforme a seguir: **b-1. Delegação de poderes à Diretoria do Sindicato e à FETHESP- Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo, para entabular negociações coletivas; b-2. Delegação de poderes à diretoria do Sindicato e à FETHESP para, se necessário, utilizar-se de mediadores para dirimir as divergências; b-3. Delegação de poderes à Diretoria do Sindicato e à FETHESP para, caso as negociações se vejam frustradas, instaurar Dissídio Coletivo junto ao Egrégio Tribunal do Trabalho.** No tocante ao **subitem 1 - Delegação de poderes à Diretoria do Sindicato e à FETHESP – Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo, para entabular negociações coletivas**, foi sugerido pelo sr. presidente da mesa diretora que a Pauta de Reivindicações elaborada, deliberada e devidamente aprovada no item A da ordem do dia, fosse encaminhada para a FETHESP – Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo, para o fim de que fosse elaborada Pauta Unificada, com os demais sindicatos por ela representados, garantindo a igualdade de direitos a toda a categoria de empregados, independentemente de municípios. Acrescentou, ainda,

*Rua Julio Conceição, 238 – Tel.: (13) 3234-1706 / 3234-7196 (Sede Própria)*

*CEP: 11015-540 – Santos – SP – CNPJ: 58.201.039/0001-57*

*e-mail: sindedif@iron.com.br*



## SINDEDIF

*Sindicato dos Empregados em Edifícios de Santos e Cubatão,  
Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração  
de Imóveis Residenciais e Comerciais de Santos São Vicente, Praia Grande e Cubatão.*

sobre a importância da elaboração de uma Pauta Unificada, no sentido de fortalecimento das negociações coletivas e na busca de melhores direitos a toda a categoria profissional. Caso não haja um consenso dos demais membros integrantes da Federação, para elaboração de uma Pauta Unificada, não haverá nenhum prejuízo para esta Entidade Sindical, pois poderá ser encaminhada a Pauta de Reivindicações diretamente ao SECOVI devidamente aprovada no item A da ordem do dia, caso a Assembléia também aprove a Delegação de poderes ao sindicato e à Federação, para entabular Negociação Coletiva. Diante disto, independentemente do que já foi aprovado no item c da ordem do dia, foi deliberado e aprovado, por maioria absoluta dos presentes, a delegação de poderes para a diretoria do sindicato e à FETHESP, para entabular as negociações coletivas. No tocante ao **sub-item 2 - Delegação de poderes à diretoria do Sindicato e à FETHESP para, se necessário, utilizar-se de mediadores para dirimir as divergências**, o sr. Presidente esclarece o seguinte: Conforme restou demonstrado durante todos esses anos, a diretoria desta entidade sindical sempre buscou a negociação coletiva pacífica com o Sindicato Patronal. Ocorre, todavia, que diante da impossibilidade de solução dos conflitos, via negociação coletiva, esclareceu sobre a necessidade de utilização de mediadores para o fim de dirimir as divergências como última alternativa de obter a negociação coletiva antes do ajuizamento do dissídio coletivo. Assim sendo, o Sr. Presidente colocou em votação, tendo sido deliberado e aprovado por maioria absoluta dos presentes, a delegação de poderes à Diretoria do Sindicato e à FETHESP, para a utilização de mediadores a fim de dirimir as divergências, se necessário. No tocante ao **sub-item 3 - Delegação de poderes à Diretoria do Sindicato e à FETHESP para, caso as negociações se vejam frustradas, instaurar Dissídio Coletivo junto ao Egrégio Tribunal do Trabalho**, conforme já dito acima, o Sr. Presidente reafirmou que a melhor modalidade de solução dos conflitos coletivos é a via da negociação coletiva. Contudo, caso haja divergências, inclusive após a utilização da modalidade de mediação, esclarece a todos os presentes que a única alternativa viável na busca dos interesses de toda a categoria profissional, é a instauração de dissídio coletivo. Assim sendo, o Sr. Presidente colocou em votação, tendo sido deliberado e aprovado por maioria absoluta dos presentes, a delegação de poderes à Diretoria do Sindicato e à FETHESP, para instauração de Dissídio Coletivo junto ao Egrégio Tribunal Regional do Trabalho. Dando continuidade aos trabalhos, passa-se à discussão do item **c) Formação de comissão nesta assembléia para acompanhamento das negociações**: O sr. Presidente esclarece a todos os presentes sobre a importância da formação de uma comissão para acompanhamento das negociações coletivas juntamente com a diretoria desta entidade, com a finalidade de demonstrar o fortalecimento e a busca de melhores garantias de direitos a toda a categoria profissional. Após discussão, não houve nenhuma

*Rua Julio Conceição, 238 – Tel.: (13) 3234-1706 / 3234-7196 (Sede Própria)*

*CEP: 11015-540 – Santos – SP – CNPJ: 58.201.039/0001-57*

*e-mail: sindedif@iron.com.br*

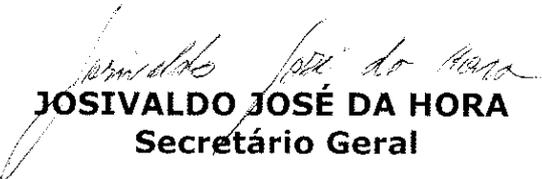


## **SINDEDIF**

**Sindicato dos Empregados em Edifícios de Santos e Cubatão,  
Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração  
de Imóveis Residenciais e Comerciais de Santos São Vicente, Praia Grande e Cubatão.**

sugestão de nome para a composição da Comissão para acompanhamento das negociações coletivas, tendo em conta que as referidas negociações serão realizadas na cidade de São Paulo, com o Sindicato Patronal - SECOVI, e diante da dificuldade de locomoção e de se ausentarem de seus trabalhos durante o horário de expediente, restando, portanto, prejudicado este item. Para o fim de se evitar prejuízos às negociações coletivas, foi deliberado e aprovado, por maioria absoluta, que diante da impossibilidade de formação da comissão para acompanhamento das negociações, fica autorizado aos membros da Diretoria do Sindicato ou da FETHESP, assumirem diretamente a direção das negociações coletivas, tendo em conta os poderes conferidos por esta Assembléia no item d, sempre em busca dos direitos e melhores garantias a toda categoria profissional. Não havendo nada mais a se tratar, o sr. Presidente dá por encerrado os trabalhos desta Assembléia, determinando que se lavrasse a presente ata e que, depois de lida e achada conforme, é devidamente assinada pelos senhores: *José Maria Felix – Diretor Presidente, na qualidade de Presidente da mesa diretora, Josivaldo José da Hora – Secretário Geral, na qualidade de Secretário da mesa diretora.*

  
**JOSÉ MARIA FELIX**  
Diretor Presidente

  
**JOSIVALDO JOSÉ DA HORA**  
Secretário Geral