



ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO, REPRESENTANDO A CATEGORIA PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS EM ASSEIO E CONSERVAÇÃO - LIMPEZA PRIVADA, realizada na cidade de São José dos Campos/SP, no dia vinte e nove de novembro de dois mil e dezenove, sendo que em primeira convocação não foi atingido o número suficiente de empregados, no entanto, às 09h30min, em segunda convocação, com total de 72 (setenta e dois) trabalhadores que assinaram a lista de presença, nesta sede sito à Rua Bambuí, 311, Jardim Satélite, conforme edital de convocação publicado no Jornal *Agora SP* do dia vinte e cinco de novembro de 2019, página A9 do caderno *Nas Ruas*. Dando início aos trabalhos da Assembleia, o Senhor Jamil Assad Junior, diretor presidente da entidade, agradeceu a presença de todos em seguida, determinou que os presentes indicassem 02 (duas) pessoas para compor a mesa dos trabalhos. Foram indicados e referendados os seguintes nomes: Sr. Jamil Assad Junior como presidente da mesa; e a Sra. Hugguet Lima Cintra de Castro como secretária. Com a mesa composta, deu-se início à ordem do dia, com a leitura do Edital de convocação, e à apreciação do **item (A)** do Edital, Pauta de Reivindicações, com vigência pelo período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2020 ou 2021, que deverá ser remetida à representação patronal: **AUMENTO SALARIAL:** Em pauta foi colocado à proposta de aumento salarial de 20% (vinte por cento); 15% (quinze por cento) e 10% (dez por cento), restando aprovado por unanimidade a proposta inicial de 20% (vinte por cento), sobre os salários praticados em 01 de Janeiro à 31 Dezembro de 2019; após devidamente corrigidos pelo INPC do IBGE, acumulado nos últimos 12 (doze) meses, podendo ser compensados os aumentos concedidos, espontaneamente, no período compreendido entre 01 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2019, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade, e término de aprendizagem. Colocado em votação restou aprovado por unanimidade. **a) SALÁRIOS NORMATIVOS:** A partir de **1º de janeiro de 2020**, serão garantidos os seguintes salários normativos, para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), exceto as jornadas estabelecidas nas cláusulas: **b) JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 04 HORAS e JORNADA DE TRABALHO DE 06 HORAS**, **c)** entende-se como **PISO SALARIAL MÍNIMO**, no valor de **R\$ 2.248,70** (dois mil e duzentos e quarenta e oito reais e setenta centavos), o salário a ser pago para os trabalhadores exercentes das funções, **cujas denominações estão relacionadas com a atividade de asseio, limpeza e conservação predial:** Auxiliar de limpeza; Faxineiro; Limpador; Ajudante de limpeza; Servente; Servente de limpeza; Agente de Asseio e Conservação; Auxiliar de Serviços Gerais – em conformidade com a **Classificação Brasileira de Ocupações CBO** (Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego www.mte.gov.br). **d)** Entende-se como piso do **HIDROJATISTA**, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que trabalham operando com pressões até 4.000 psi. **e)** Entende-se como piso do **OPERADOR DE VÁCUO**, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que exercem as funções em caminhões limpa fossa. **f) COMISSÕES:** Fica estabelecido, que o técnico em desentupimento e o auxiliar em desentupimento, além da garantia do piso salarial, terão direito a uma comissão por serviço executado, onde os percentuais deverão ser estabelecidos livremente entre empresa e empregado. **f.1)** O empregado que exerça função de encarregado, líder e/ou assemelhado, terá os seguintes acréscimos sobre o piso salarial profissional de sua respectiva função, por grupo de empregados supervisionados. **f.2)** Responsável por **até 10 (dez) empregados** - valor equivalente ao salário normativo da área mais **10% (dez por cento)**; **f.3)** Responsável por **11 (onze) a 20 (vinte) empregados** - valor equivalente ao salário normativo da área mais **20% (vinte por cento)**; **f.4)** Responsável por **21 (vinte e um) a 30 (trinta) empregados** - valor equivalente ao salário normativo da área mais **30% (trinta por cento)**; **f.5)** Responsável por **31 (trinta e um) ou mais empregados** - valor equivalente ao salário normativo da área mais **50% (cinquenta por cento)**. Aprovado por unanimidade. **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:** **a) 20% (vinte por cento)**, do **Piso Salarial Mínimo Vigente na Categoria Profissional**, para os empregados que se ativem na limpeza de banheiros coletivos públicos e privados. **b) 40% (quarenta por cento)**, do **Piso Salarial Mínimo Vigente na Categoria Profissional**, aos empregados que prestam serviços de limpeza em **hospitais, postos de saúde, ambulatorios médicos, clínicas médicas e clínicas odontológicas**; **c) 40% (quarenta por cento)** do **Piso Salarial Mínimo Vigente na Categoria Profissional**, aos empregados que prestam serviços de limpeza em setores sujeitos a **doenças por contaminação (leprosários, isolamentos e necrotérios, centro cirúrgico, unidade de terapia intensiva)**; **c.1)** As empresas que possuírem PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e Laudo Técnico Pericial anual, especificando os graus de risco no ambiente de trabalho, poderão pagar os percentuais de insalubridade de acordo com o estabelecido nas Normas Regulamentadoras - NR 15 e 16, garantindo-se o pagamento de pelo menos **20% (vinte por cento)** sobre o **Piso Salarial Mínimo Vigente** para a Categoria Profissional. **d) 20% (vinte por cento)** do **Piso Salarial Mínimo Vigente** aos empregados que exerçam a função de **técnico em desentupimento e auxiliar de desentupimento**. **Parágrafo único:** Os adicionais incidirão, inclusive, sobre as horas extras, eventuais ou habituais. **PERICULOSIDADE:** **a) 30% (trinta por cento)** sobre a **remuneração** aos empregados que exerçam as funções de **limpador de vidros utilizando-**



se de balancim manual, mecânico, cadeirinha, cinto de segurança, cordas ou assemelhados; b) 30% (trinta por cento) sobre a remuneração aos empregados que exerçam tarefas em depósito de combustíveis, em abastecimento de veículos, borracharias e aos soldadores.

PISOS SALARIAIS MÍNIMOS	ANO 2020
Piso salarial mínimo	R\$ 2.248,70
Copeira	R\$ 2.314,24
Limpador de vidros	R\$ 2.543,66
Recepcionista	R\$ 2.519,83
Porteiro/controlador de acesso/assemblado	R\$ 2.731,15
Auxiliar de departamento pessoal	R\$ 2.519,95
Zeladoria em prédios públicos	R\$ 2.967,63
Técnico em desentupimento	R\$ 3.033,48
Auxiliar em desentupimento	R\$ 2.248,70
Auxiliar de manutenção	R\$ 2.387,23
Demais funções	R\$ 2.387,23
Hidrojatista (pressão acima de 4.000 psi)	R\$ 2.929,28
Operador de varredeira motorizada	R\$ 3.318,72
Operador de vácuo	R\$ 3.318,72
Operador de empilhadeira	R\$ 3.318,72
Coveiro / Sepultador	R\$ 3.350,00
Tratador de animais em zoológico	R\$ 3.500,00
Varredor de áreas públicas privadas em tempo integral	R\$ 2.500,00
Agente de higienização	R\$ 2.248,70
Líder (responsável por até 10 empregados)	R\$ 2.473,57
Encarregado (responsável por 11 ou mais empregados)	R\$ 2.698,44

Para os demais empregados, reajuste de 20% (vinte por cento), cujas funções não façam parte do quadro de salários normativos e que percebam até o valor de **R\$ 4.147,20** (quatro mil e cento e quarenta e sete reais e vinte centavos) mensais; Para quem ganha entre **R\$ 4.147,20** (quatro mil e cento e quarenta e sete reais e vinte centavos) e **R\$ 11.059,20** (onze mil e cinquenta e nove reais e vinte centavos) mensais, o reajuste salarial será da seguinte forma: a) 20% (vinte por cento) até o valor de **R\$ 4.147,20** (quatro mil e cento e quarenta e sete reais e vinte centavos) e b) 10% no valor complementar, limitado a **R\$ 11.059,20** (onze mil e cinquenta e nove reais e vinte centavos); c) Para quem ganha acima **R\$ 11.059,20** (onze mil e cinquenta e nove reais e vinte centavos), aplicar-se-á 7% (sete por cento). Para os empregados em Montadoras Automobilísticas, a partir de 01/Janeiro/2020 fica garantido o Piso salarial de **R\$ 2.697,88** (dois mil e seiscentos e noventa e sete reais e oitenta e oito centavos), para jornada de 40 (quarenta) horas semanais e 190 (cento e noventa) horas mensais, já computados os DSR's (descansos semanais remunerados), sendo que para os demais salários o reajuste salarial para os trabalhadores em montadoras automobilísticas será de **20%** (vinte por cento), que terá como base de aplicação o salário vigente em 31 de dezembro de 2019. Aprovado por unanimidade. **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS:** Com o objetivo legal de incentivar a **produtividade**, a **qualidade dos serviços**, e o **bom relacionamento** entre **Capital X Trabalho**, fica estabelecido, para o período da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o **Sistema do Programa de Participação nos Resultados**, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando a habitualidade em termos monetários. Não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado. **Parágrafo Primeiro:** A verba objeto do presente PPR – Programa de Participação nos Resultados - está totalmente desvinculada do salário. De forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no Artigo 3º, da Lei nº10. 101/2000. **Parágrafo Segundo:** Cada Empresa terá o prazo de 60 (sessenta) dias para apresentar ao Sindicato Profissional o seu Plano de Participação nos Resultados, a fim de que seja discutido com comissão dos seus empregados, para o devido registro, implantação, fiscalização, e cumprimento do mesmo, respeitada as características de Administração de cada empregador. **PERÍODO DE APURAÇÃO E PAGAMENTO:** O período de apuração do PPR será realizado semestralmente. O início da primeira apuração será de Janeiro à Junho do respectivo ano, com o pagamento até o dia 10 (dez) do mês subsequente (Julho). E, o segundo



período de apuração será de Julho à Dezembro do respectivo ano, com o pagamento até o dia 10 (dez) do mês subsequente (Janeiro). **CONDIÇÕES GERAIS: FALTAS:** O empregado não poderá ter **falta injustificada** no período. Perderá o percentual de 20% (vinte por cento) do valor, por cada falta injustificada, no respectivo período. Serão consideradas somente as faltas injustificadas. Ou seja: o empregado começará com direito a 100% do valor do PPR – Programa de Participação nos Resultados e perderá a percentagem de 10% (dez por cento), conforme for se ausentando ao trabalho. **Parágrafo Primeiro:** Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PPR – Programa de Participação dos Resultados, as ausências legais oriundas de norma legal prevista na legislação vigente (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho). **Parágrafo Segundo:** Nos casos previstos nesta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado e ao Sindicato Profissional, os comprovantes de faltas (cartão de ponto/atestado médico/resumo da folha de ponto, etc.), no prazo máximo de 05 (cinco) dias após o pagamento do benefício, sob pena de pagar, ao empregado, a título de multa, 40% (quarenta por cento) do valor correspondente ao respectivo período. **VALOR DO PPR:** O valor a ser pago será de **R\$ 1.036,80** (um mil e trinta e seis reais e oitenta centavos), divididos em 02 (duas) parcelas iguais no valor de **R\$ 518,40** (quinhentos e dezoito reais e quarenta centavos), de forma semestral, sendo a **1ª parcela em 10 de Julho** e a **2ª parcela em 10 de Janeiro** dos respectivos anos de vigência da CCT ou sua prorrogação. **Parágrafo Primeiro:** Este valor poderá ser revisto individual por empresa ou coletivamente, havendo alteração substancial nas condições econômicas, nacional e/ou regionais; ou a atividade específica tenha substancial aumento de produtividade. **Parágrafo Segundo:** A omissão no estabelecimento, do Programa de Participação nos Resultados, seu registro na Entidade Sindical Profissional, sem prejuízo de outras penalidades legais, **transforma o valor estabelecido no caput em real MULTA** por inexistência do mesmo. **Parágrafo Terceiro:** Essa multa é título executivo extrajudicial, para todos os efeitos legais, podendo ser executado coletivamente pela Entidade Sindical Profissional, em favor dos filiados da Categoria Profissional, com os ônus decorrentes, por via da Justiça do Trabalho. **MELHORES CONDIÇÕES:** Caso o empregado já obtenha referido benefício, concedido pela Empresa Empregadora, deverá a mesma atentar para as seguintes situações: **a.1)** Se o valor de PPR for maior que o estipulado no item acima, “**VALOR DO PPR**”, não poderá ocorrer diminuição do valor do mesmo, considerando o Direito adquirido do empregado sobre o PPR concedido pela Empresa, devendo ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nos Acordos ulteriores a este. **a.2)** Sendo este valor menor do que aquele estipulado no item anterior, fica o Empregador obrigado a complementá-lo, a fim de que seja mantido os valores mínimos acordados neste Instrumento. **PENALIZAÇÃO:** Fica estabelecida a multa pecuniária equivalente a **100% (cem por cento)** do Piso Salarial Mínimo da Categoria Profissional, semestralmente e por empregado, no caso de descumprimento das condições do PPR estabelecido nesta CCT. **Parágrafo Único:** A Convenção Coletiva de Trabalho servirá como título executivo extrajudicial no caso de descumprimento do PPR, cabendo, à Entidade Sindical Profissional, dado sua condição de representante legal da Categoria Profissional, promover as Ações Judiciais pertinentes em face das empresas inadimplentes, junto à Justiça do Trabalho. **CONDIÇÕES DIFERENCIADAS:** Fica a critério dos empregadores e dos empregados, com a participação de um representante Sindical, o estabelecimento de novas regras, ou minudências das aqui estabelecidas: a título de **produtividade, qualidade, e bom relacionamento**. Após alguns debates, foram colocados em votação, restando aprovado pelos presentes. **CESTA BÁSICA:** As empresas fornecerão sem ônus para o trabalhador, **mensalmente**, a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho, uma cesta básica, **in natura**, contendo no mínimo, os seguintes mantimentos de primeira linha: 2 pacotes de 5 kg de arroz agulhinha tipo 1, 4 pacotes de 1 kg de feijão, 2 kg de açúcar refinado, 1 kg de sal refinado, 2 kg de farinha de trigo, 2 kg de macarrão, 1 kg de café torrado e moído com selo ABIC, 1 kg de fubá, 4 latas de 900 ml de óleo de soja, 2 latas de 140g de extrato de tomate, 2 latas de 135g de sardinha em óleo, 1 lata de 180 g de salsicha, 1 pote de 300g de tempero completo, 1 lata de 700g de goiabada/marmelada, 1 caixa de papelão. **1)** Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, através de tíquetes, vale alimentação ou cartões magnetizados das empresas fornecedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição ou vale alimentação, para compra de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos; **e, desde que o empregado seja formalmente pré-avisado da referida alternância, num prazo nunca inferior a 90 dias.** **2)** Também terão direito ao recebimento com o valor acima, os empregados afastados por auxílio-doença (acima de 15 dias), acidente do trabalho, licença maternidade, férias e nos casos previstos na **cláusula das ausências legais** desta norma coletiva, sendo que para os afastados por auxílio-doença e acidente do trabalho, será observado o período **máximo de 90 (noventa) dias.** **3)** Na ocorrência de falta de um ou mais produtos constantes da cesta básica, a empresa poderá efetuar a substituição por produto similar. **VALORES EM REAIS: 2020 – R\$ 518,40** (quinhentos e dezoito reais e quarenta centavos); **4)** Nas situações especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), efetuar a retirada, nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado. **5)** Fica



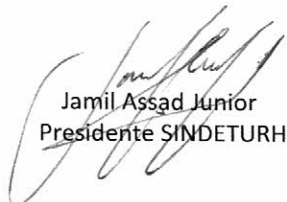
estabelecido que a não retirada da cesta **in natura** ou vale alimentação até o dia 30 do mês, implicará na perda da mesma naquele mês. As empresas se obrigam a comunicar o trabalhador no ato do pedido de seu afastamento o constante deste item. **6)** A entrega/retirada da cesta ou vale-alimentação, de conformidade com a alínea “d” desta cláusula, deverá ser contra recibo. **7)** O vale-alimentação ou cesta básica deverá ser entregue até o dia 20 (vinte) do mês subsequente. **8)** Este item não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim. **9)** empregados admitidos ou demitidos para fazerem **jus** à cesta ou vale-alimentação deverão ter **trabalhado no mínimo 15 dias no mês**. **Parágrafo Primeiro:** A irregularidade no fornecimento da cesta básica “in natura”, por não corresponder à quantidade ou qualidade dos produtos indicados nesta cláusula, desde que comprovada, **sujeitará o empregador ao pagamento de uma multa correspondente ao valor facial da cesta básica pago ao empregado prejudicado. Sem prejuízo da multa geral por descumprimento de Cláusula desta CCT.** **Parágrafo Segundo:** Os empregadores sempre darão preferência ao uso dos serviços disponibilizados pelo Sindicato Profissional, quando este possuir unidades próprias para aquisição dos gêneros alimentícios, ou convênios com fornecedores de alimentos, ou outro sistema de seu interesse. Colocado em discussão, foi aprovado por unanimidade. **TÍQUETE REFEIÇÃO:** As empresas fornecerão, mensalmente, tíquete refeição ou auxílio alimentação, por dia **efetivamente trabalhado**, não sendo devido o benefício na ausência de trabalho. **Parágrafo Segundo:** Também o devido tíquete refeição nas jornadas cumpridas aos sábados, para os empregados que cumprem 40 (quarenta) horas semanais. **VALOR EM REAIS: R\$ 44,64 (quarenta e quatro reais e sessenta e quatro centavos),** desconto R\$ 0,45 (quarenta e cinco centavos); **Parágrafo Segundo:** As empresas que fornecem refeição, **gratuitamente**, estão isentas do cumprimento desta obrigação. **Parágrafo Terceiro:** As empresas **poderão descontar** do salário do trabalhador, a título de ressarcimento pelo benefício concedido, o valor estipulado na tabela acima, do valor total de **cada** tíquete ou cartão refeição ou alimentação fornecida, em atendimento a Lei 6321, de 14 de abril de 1976, que trata do **PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador**. **Parágrafo Quarto:** Para todos os efeitos legais, o benefício acima **não constitui salário e a ele não se incorpora, nem tem repercussão sobre qualquer verba consectária do salário, tais como: aviso prévio, horas extras, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária.** É devido exclusivamente durante o período que o integrante da Categoria Profissional representada atender as condições do **caput: dia trabalhado**. **Parágrafo Quinto:** As Empresas deverão se inscrever, ou já terem inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT. Aprovado por unanimidade. **ASSISTENCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL:** As empresas manterão em favor de todos os seus empregados, associados ou não a **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL**, serviço assistencial em caso de incapacitação permanente para o trabalho por perda ou redução de sua aptidão física, ou a seus dependentes em caso de seu falecimento, como definido no Conjunto de Regras distribuídos em anexo e que também serão enviadas aos empregadores junto com o primeiro boleto para pagamento, e a disposição nas entidades Sindicais. **(MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS DA ASSISTENCIA SOCIAL SINDICAL está no anexo).**

Contribuição total por empregado	Valor devido pela empresa por trabalhador	Valor devido pelo empregado
R\$ 22,80	R\$ 22,80	R\$ 0,50

Parágrafo Primeiro: As empresas pagarão, com o expresse consentimento da **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL**, que firma o presente instrumento, até o dia 10 de cada mês, à gestora da Assistência Social Familiar Sindical, através de guia própria, o valor de **R\$ 22,80** (vinte e dois reais e oitenta centavos), por empregado que possua, tomando-se por base a quantidade de empregados constante no campo “total de empregados do último dia do mês informado” do CAGED do mês anterior ou do último informado ao Ministério do Trabalho e Emprego, sem nenhuma redução a que título for, responsabilizando-se a **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL** através de organização gestora especializada, aprovada pelo SEAC-SP a manter um sistema de assistência social aos trabalhadores. **Parágrafo Segundo:** Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho os empregadores contribuirão com R\$ 22,80 (vinte e dois reais e oitenta centavos), por empregado; devendo o saldo R\$ 0,50 (cinquenta centavos) ser descontado do trabalhador em folha de pagamento, **ressalvado quanto ao disposto no Parágrafo Terceiro desta norma coletiva**. **Parágrafo Terceiro: NOVOS EMPREGADOS** – Dos empregados que vierem a ser contratados na atividade de prestação de serviços de asseio e conservação após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se o direito de oposição ao desconto aos empregados não associados, no prazo de 10(dez) dias que anteceder ao primeiro desconto. **Parágrafo Quarto:** O empregador que por ocasião do óbito ou do fato causador da incapacitação, estiver inadimplente por: falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento ou efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido, responderá perante o empregado ou a seus dependentes, por multa equivalente ao dobro do valor da assistência. **Parágrafo Quinto:** O óbito ou o evento que possa provocar



incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência. **Parágrafo Sexto:** Os cartões de identificação e procedimentos da assistência, ora instituída, deverão ser retirados pelos empregadores na base do **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL**, para distribuição compulsória aos seus trabalhadores. **Parágrafo Sétimo:** Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento desta assistência social, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT. **Parágrafo Oitavo:** O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial. **Parágrafo Nono:** Sempre que necessário à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas, deverão ser apresentadas às guias de recolhimentos quitadas. Aprovado por unanimidade. Em virtude da supressão de tempo tomada pelas cláusulas acima discutidas, foi proposta pela presidência da sessão, que as demais cláusulas fossem votadas conjuntamente, propugnando pela manutenção das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho conforme segue: **PAGAMENTO EM CHEQUE; PAGAMENTO DE SALÁRIOS, FÉRIAS, DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, PRAZOS; VALE TRANSPORTE; AUXÍLIO-CRECHE; SEGURO DE VIDA EM GRUPO; CONVÊNIO FARMÁCIA / DROGARIA; ESTABILIDADE / INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR: APOSENTADORIA; GESTANTE; SERVIÇO MILITAR; AUXÍLIO-DOENÇA; ACIDENTE DO TRABALHO; SALDO DE SALÁRIOS; DISPENSA / DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA; RESCISÃO INDIRETA; AVISO PRÉVIO; CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO; RETENÇÃO DA CTPS; HOMOLOGAÇÕES; TRANSFERÊNCIA; JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 4 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS; JORNADA DE TRABALHO DE 6 (SEIS) HORAS DIÁRIAS; TURNO FIXO DE 12 X 36; AUSÊNCIAS LEGAIS; FÉRIAS; HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO; UNIFORMES; ATESTADOS MÉDICOS; COMISSÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO; GARANTIA DE AFASTAMENTO; CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA COM AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS;** Após alguns debates, foram colocados em votação, restando aprovado pelos presentes. Dando continuidade foi colocado para votação e aprovação ou não o **ITEM (B)** do Edital, concernente à delegação de poderes para a diretoria do Sindicato, para negociar e assinar a referida Convenção e/ou Acordos Coletivos de Trabalho, requerer ainda Mesa Redonda. Colocado em votação, restou aprovado por unanimidade a respectiva delegação de poderes. **ITEM (C)** do Edital, dar autorização para a diretoria, para delegar poderes a Federação do grupo; dar autorização para a diretoria, no caso frustradas as negociações coletivas, impetrar Dissídio Coletivo na Justiça do Trabalho; Colocado em votação, restou aprovado por unanimidade a respectiva delegação de poderes. **ITEM (D)** do Edital que propôs dar autorização para a diretoria, a oferecer ações e procedimentos administrativos e judiciais para a defesa dos interesses da categoria profissional, atuando como substituto processual nos termos da lei. Colocado em votação, restou aprovado por unanimidade a respectiva delegação de poderes. **ITEM (E)** do Edital, dar autorização para a diretoria, no caso frustradas as negociações coletivas, impetrar Dissídio Coletivo na Justiça do Trabalho. Aprovado por unanimidade. Passou-se a discussão, votação e aprovação ou não do **ITEM (F)** do Edital que propôs a deliberação acerca do desconto da Contribuição Social, Assistencial ou Associativa para a entidade sindical, neste momento, o presidente da mesa, pediu a palavra e chamou a atenção de todos os companheiros de estabelecermos que nos 12 (doze) meses do ano, o importe da contribuição será de 2% (dois por cento) a ser descontado de todos os integrantes da categoria, considerados a remuneração, conforme disposto no Artigo 8º e Incisos da CRFB; e Artigos 511, 513 letra "e", 514 letra "c", 611 e seguintes da CLT, ficando assegurado o direito de oposição nos descontos das contribuições, no prazo de dez dias da realização da Assembleia, que poderá ser alterado, modificado ou substituído, tanto no período de discussão e mesmo depois de celebrada a convenção coletiva, somente para adequação à possível nova ordem jurídica-constitucional. Colocado em votação, após calorosa discussão, restou aprovado por unanimidade a contribuição de 2% (dois) por cento conforme já vem sendo praticada. Aberta a palavra para quem quisesse se manifestar e como ninguém mais fez uso da palavra o presidente a retomou e agradeceu o esforço e o comparecimento de todos, dando por encerrada a Assembleia, determinando a mim, secretária que lavrasse a presente Ata, o que fiz. Nada mais. São José dos Campos, 29 de novembro de 2019.


Jamil Assad Junior
Presidente SINDETURH


Huguete Lima Cintra de Castro
Secretária