

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA REALIZADA EM 22 DE OUTUBRO DE 2021, COM OS TRABALHADORES DA CATEGORIA DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO SETOR DE "EMPREGADOS EM EMPRESAS DE LIMPEZA AMBIENTAL".

Em vinte e dois de outubro de dois mil e vinte e um (22/10/2021) às nove horas (09:00) horas na Rua Santa Catarina número três seiscientos e vinte e seis (3626), bairro Patrimônio Velho em Votuporanga/SP, foi realizada a Assembléia Geral Extraordinária com os trabalhadores da categoria profissional de **Empregados em Empresas de Limpeza Ambiental**, previamente convocados através de edital de convocação publicado no Jornal Agora na página "A9" do dia 19 de outubro de 2021. Por ordem do Sr. Presidente, foi aguardado o prazo de uma hora para a realização da assembleia em segunda convocação, portanto, às dez horas (10:00) foram iniciados os trabalhos, sendo respeitadas as medidas sanitárias para prevenção do Covid-19, sendo na sequência formada a mesa diretora dos trabalhos: Antonio Caneli de Freitas, Presidente e Odair Inocência da Silva, Secretário dos Trabalhos. Com a palavra, o Sr. Secretário realizou a leitura do edital de convocação com as seguintes ordens do dia: **a)** Leitura e aprovação da ata anterior; **b)** Discussão e votação do rol de reivindicações a ser encaminhada as Entidades Patronais: SEAC/SP – Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado de São Paulo, e e/ou Empresas Empregadoras, SINDIPRAG-SP - Sindicato das Empresas Especializadas na Prestação de Serviços de Controle de Vetores e Pragas do Estado de São Paulo, e/ou Empresas Empregadoras cujas as **datas base são 1º de janeiro**, com vistas às negociações coletivas referente ao ano de 2022; **c)** Conceder poderes para diretoria firmar Convenção Coletiva, Acordo Coletivo, Termos Aditivos, se necessários, com o sindicato patronal ou empresas empregadoras; **d)** Autorização para diretoria requerer mediação, arbitragem e instaurar processo de dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e/ou Órgão competente; **e)** Delegação de poderes à Federação dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação Ambiental, Urbana e áreas Verdes no Estado de São Paulo, para conduzir o processo negocial, bem como instaurar dissídio coletivo caso malogrem as negociações e defende-la em dissídio proposto em face dos mesmos junto ao Egrégio Tribunal Regional do Trabalho, caso necessário; **f)** Decretação de Estado de Greve; **g)** Discussão, deliberação e aprovação do percentual e forma de recolhimento da contribuição assistencial/negocial, de acordo com o artigo 513-e da CLT a ser descontada de todos os empregados da categoria profissional, bem como, sobre o direito de oposição dos empregados não associados a entidade sindical; **h)** Deliberar sobre a assembleia permanente até o final da campanha salarial 2022; **i)** Assuntos Gerais. Ato contínuo, o Sr. Secretário fez a leitura da ata da assembleia anterior, que foi aprovada, passando então a palavra ao Sr. Presidente para iniciar as discussões da ordem "B" do edital, sendo proposto que fossem lidas as cláusulas da convenção e integrasse a presente ata as mais votadas, conforme segue: **01 - PISO SALARIAL:** A partir de 1º de janeiro de 2022, 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: **JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 04 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS e JORNADA DE TRABALHO DE 06 (SEIS) HORAS DIÁRIAS. Reajuste de 10,25%(dez vírgula vinte e cinco por cento)**

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

para os demais salários normativos constantes do quadro de funções e salários abaixo transcritos: PISO SALARIAL MÍNIMO R\$ 1.381,50; COPEIRA R\$ 1.421,76; LIMPADOR DE VIDRO R\$ 1.562,70; RECEPCIONISTA R\$ 1.548,06; PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO/FISCAL DE PISO R\$ 1.677,90; AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL R\$ 1.548,06; ZELADORIA EM PRÉDIOS PÚBLICOS R\$ 1.824,18; TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO R\$ 1.863,64; AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO R\$ 1.381,50; AUXILIAR DE MANUTENÇÃO R\$ 1.466,60; DEMAIS FUNÇÕES R\$ 1.466,60; HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000psi) R\$ 1.787,33; OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA R\$ 2.038,87; OPERADOR DE EMPILHADEIRA R\$ 2.038,87; OPERADOR DE VÁCUO R\$ 2.038,87; COVEIRO/SEPULTADOR R\$ 2.065,82; TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLOGICO R\$ 2.111,05; VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL R\$ 1.487,40; AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO R\$ 1.381,50; LÍDER (RESPONSÁVEL POR ATÉ 10 EMPREGADOS) R\$ 1.554,77; ENCARREGADO (RESPONSÁVEL POR 11 OU MAIS EMPREGADOS) R\$ 1.865,73. Reajuste de **10,25%** (dez vírgula vinte e cinco por cento) para os demais empregados, cujas funções não façam parte do quadro de pisos salariais normativos acima e que percebam até o valor de **R\$ 6.854,12** (seis mil, oitocentos e cinquenta e quatro reais e doze centavos) mensais. Os valores que superarem esta parcela salarial, ou seja, a parcela a partir de **R\$ 6.854,13** (seis mil, oitocentos e cinquenta e quatro reais e treze centavos) será de livre negociação entre as partes (Empregador e Empregado). *1) Entende-se como PISO SALARIAL MÍNIMO, o salário a ser pago para os trabalhadores que exercem as 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 em conformidade com a Classificação Brasileira de Ocupações -CBO (Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego -www.mte.gov.br). *2) Entende-se como o piso do HIDROJATISTA, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que trabalham operando com pressão acima de 4.000 psi. *3) Entende-se como o piso de OPERADOR DE VÁCUO, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que exercem as funções em caminhões limpa fossa. *4) VARREDOR DE AREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL, o piso salarial será pago para os trabalhadores que exerçam a limpeza de áreas externas privadas como exemplo: pátios/ruas. *5) AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO, piso salarial será pago para os trabalhadores que exercerem, exclusivamente, a função de limpeza, manutenção e higienização de banheiro público ou coletivo de grande circulação e sua respectiva coleta de lixo. Parágrafo Primeiro: Compensação -As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente no período compreendido entre 1º de fevereiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem. Parágrafo Segundo: Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2021, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/11 por mês, com exceção aos pisos já estabelecidos na tabela de funções e salários. 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. 02 - PISOS SALARIAIS EM MONTADORAS AUTOMOBILÍSTICAS:

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

Serão considerados pisos em montadoras automobilísticas os pisos salariais de limpeza em montadoras de veículo automotor, de via terrestre, o automóvel, caminhão, ônibus, trator, motocicleta e similares de acordo com o previsto no inciso III, Art. 2º da Lei 8.132/90. **03 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS/FÉRIAS/DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO – PRAZOS:** As empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento do salário mensal, integral ou parcial, de seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalhado. 1.) O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início do seu gozo; 2.) O empregador poderá optar em pagar o décimo terceiro salário nos termos da Legislação Instituída pela Lei 4.090/62 e pela Lei 4.749/65, regulamentada pelo Decreto lei 57.155/65, as quais dispõem que o pagamento deve ser feito em duas parcelas, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor a que o empregado tem direito até o dia 30 de novembro de cada ano e a segunda, equivalente aos 50% (cinquenta por cento) restantes, até o dia 20 de dezembro de cada ano ou **poderão realizar o pagamento em PARCELA ÚNICA até 10/12/2020**; 3.) O não pagamento no prazo estabelecido, do salário, das férias e do 13º salário acarretará à empregadora, multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo. **04 - SALÁRIO SUBSTITUTO:** Será garantido ao empregado substituto o mesmo salário percebido pelo substituído, nos termos da Súmula 159 do TST. **05 - CONTA SALÁRIO:** As empresas deverão abrir "conta salário" ou outra equivalente, desde que não tenha ônus para o trabalhador, junto ao estabelecimento bancário de sua preferência. Todos os trabalhadores deverão receber seus salários pelo novo sistema bancário. **06 – INSALUBRIDADE:** As empresas pagarão a seus empregados os seguintes adicionais de insalubridade: 1.) **20% (vinte por cento) do salário mínimo federal** aos empregados que prestam serviços de limpeza em hospitais, postos de saúde, ambulatórios médicos, clínicas médicas e clínicas odontológicas, caso façam cirurgias de micro e pequeno porte, excetuando-se as áreas administrativas; 2.) **40% (quarenta por cento) do salário mínimo federal** aos empregados que prestam serviços de limpeza em setores sujeitos às doenças por contaminação (leprosários, isolamentos e necrotérios, centro cirúrgico e unidade de terapia intensiva); 2.1) As empresas que possuem 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's 15 e 16, garantindo-se o pagamento de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo federal; 3.) **20% (vinte por cento) do salário mínimo federal** aos empregados que exerçam a função de **TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO e AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO**; 4.) **40% (quarenta por cento) do salário mínimo federal**, para os empregados que forem contratados para a função de "**AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO**", com determinação expressa das atividades de limpeza ou higienização de instalações sanitárias (banheiros) de uso público ou coletivo de grande circulação e a respectiva coleta de lixo, tais como: *hospitais, aeroportos, terminais rodoviários e ferroviários, estádios, arenas, casas de shows, shoppings, órgãos públicos e outros com as mesmas características, desde que desempenhem essas atividades em período integral de sua jornada diária, semanal ou mensal, exclusivamente e permanentemente, por não se equiparar a limpeza de residências e escritórios.* **Parágrafo primeiro** – Não haverá acúmulo do adicional de insalubridade com o de periculosidade, devendo o empregado optar por receber o adicional que melhor lhe convier. **Parágrafo**

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

segundo – Cessada a condição insalubre, devidamente comprovada de acordo com o previsto no art. 191 da Consolidação das Leis do Trabalho, o adicional de insalubridade não será mais devido. **07 - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADES INSALUBRES:** Quando necessárias, as prorrogações independem de licença prévia da autoridade competente. **08 - PERICULOSIDADE:** 1) 30% (trinta por cento) sobre a remuneração aos empregados que exerçam a função de limpador de vidros utilizando-se de balancim manual, mecânico, cadeirinha, cinto de segurança, cordas ou assemelhados; 2) 30% (trinta por cento) sobre remuneração aos empregados que exerçam tarefas em depósito de combustíveis, em abastecimento de veículos, borracharias e aos soldadores. **09 - ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES:** Acúmulo de função diz respeito à remuneração de empregados que acumulam mais de uma função no trabalho. Desde que devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que vier a exercer cumulativa e habitualmente outra função terá direito ao percentual de adicional correspondente a 20% (vinte por cento) do respectivo salário contratual. **10 - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS:** Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, estabelecendo para este período o sistema de participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado. A verba objeto do presente PPR – Programa de Participação nos Resultados está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, 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 10.101/2000. **a) Exercício 2020:** O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2022 até Junho de 2022, com o pagamento até o dia 10 de Agosto/2022; e de Julho de 2022 até Dezembro de 2020, com o pagamento até o dia 10 do mês de Fevereiro/2023. **b) Condições Gerais:** **Faltas:** O empregado não poderá ter nenhuma falta no período, havendo qualquer ausência, o empregado perderá um percentual de 20% (vinte por cento) do valor, por cada falta, no respectivo período. *Serão consideradas apenas as faltas injustificadas, ou seja: o empregado começará com direito a 100% (cem por cento) do valor do PPR – Programa de Participação nos Resultados e perderá a percentagem de 20% (vinte por cento), conforme for se ausentando injustificadamente ao trabalho;* **Parágrafo Primeiro:** Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PPR – Programa de Participação nos Resultados, as ausências legais oriundas de norma legal prevista na Legislação vigente (Artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho). **Parágrafo Segundo:** Nos casos previstos nesta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado (na presença do representante da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA - S.E.T.H. de Votuporanga e Região os comprovantes de faltas (cartão de ponto/atestado médico/ resumo da folha de ponto/ etc...), no prazo máximo de 02 (dois) dias após o pagamento do benefício, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% (quarenta por cento) do valor correspondente ao respectivo período. **c) Valor do PPR:** R\$ 300,00 (trezentos reais), sendo pago em 02 (duas) parcelas semestrais no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) cada, sendo a primeira em 10 de agosto de 2022 e a segunda 10 fevereiro de 2023; **d) Penalização:** Fica estabelecido

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

o pagamento de ½ (meio) piso salarial mínimo, estabelecido na Convenção Coletiva vigente à época, semestralmente, para as empresas que não aderirem no prazo pré estabelecido nesta cláusula, em favor de cada empregado; **d.1)** Caso o empregado já obtenha referido benefício, concedido pela empresa empregadora, deverá atentar para as seguintes situações: **d.1.1)** Sendo este valor maior do que aquele estipulado no item acima, "Valor do PPR", não poderá ocorrer diminuição do mesmo, considerando o direito adquirido do empregado sobre o PPR concedido pela empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nos Acordos anteriores a este; **d.1.2)** Sendo este valor menor do que aquele estipulado no item anterior, fica o empregador obrigado a complementá-lo a fim de que possa atingir os valores acordados neste instrumento. **e) Conciliação:** Na hipótese de divergência relativa ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si; Comprometem-se os representantes sindicais (**S.E.T.H. de Votuporanga e Região e SEAC-SP**), ao final de cada período estabelecido na Cláusula 1ª, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este PPR - Programa de Participação nos Resultados. **11 - 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; 3 latas de 900 ml de óleo de soja; 4 pacotes de 1 kg de feijão; 2 latas de 140g de extrato de tomate; 2 kg de açúcar refinado; 2 latas de 135g de sardinha em óleo; 1 kg de sal refinado; 1 lata de 180 g de salsicha; 1 kg de farinha de trigo; 1 pote de 300g de tempero completo; 1 kg de macarrão; 1 lata de 700g de gelatina/marmelada; ½ kg de fubá 1; ½ kg de café torrado e moído com selo ABIC; 1 caixa de papelão.* **CESTA BÁSICA VALOR EM REAIS: R\$ 127,58** (cento e vinte sete reais e cinquenta e oito centavos). 1 - Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, através de tickets, 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, desde que satisfeita a exigência do item "2" desta cláusula, e, desde que o empregado seja formalmente pré-avisado da referida alternância, num prazo nunca inferior a 90 dias. 2- O empregado que apresentar falta sem justificção legal no mês, não fará jus ao benefício. 3 - Na ocorrência de falta de um ou mais produtos constantes da cesta básica, a empresa poderá efetuar a substituição por produto similar. 4 - A cesta in natura ou vale-alimentação, será concedido também durante o período de gozo de férias e licença maternidade. No caso de afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo período máximo de 90 (noventa) dias. Nestas 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 retirada da cesta ou vale-alimentação, de conformidade com o item "4", 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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim. 9 - Os empregados admitidos ou demitidos para fazer jus à cesta ou vale-alimentação deverão ter trabalhado no mínimo 15 dias no mês. 10- No caso de recebimento da cesta básica "in natura", a empresa obriga-se a orientar seus empregados a comunicar as eventuais alterações de endereço, ao setor de RH (Recursos Humanos) da empresa mediante entrega de comprovante de endereço atualizado com protocolo de recebimento, toda vez que houver alteração do mesmo. **PARÁGRAFO ÚNICO:** 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 ao empregador o pagamento de uma multa correspondente ao valor facial da cesta básica pago ao empregado prejudicado. 12 - **TÍQUETE REFEIÇÃO:** As empresas fornecerão, mensalmente, tiquete refeição ou auxílio alimentação, por dia efetivamente trabalhado, de forma que não é devido tal benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamentos médicos, independentemente de sua origem, e férias, o qual deverá ser entregue até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente. O ticket refeição é devido para jornada de quatro horas cumpridas aos sábados (para empregados que cumprem jornada de 44 horas semanais). **TÍQUETE REFEIÇÃO/por dia, VALOR EM REAIS: R\$ 18,31; Desconto de até R\$ 1,11. Parágrafo Primeiro:** As empresas que fornecem a refeição, gratuitamente, estarão isentas do cumprimento desta obrigação. **Parágrafo Segundo:** As empresas poderão descontar do salário do trabalhador, a título de ressarcimento pelo benefício concedido, o valor estipulado conforme tabela acima, do valor total de cada tiquete ou cartão refeição ou alimentação fornecida, em atendimento a Lei 6.321, de 14 de abril de 1976, que trata do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador. **Parágrafo Terceiro:** Para todos os efeitos legais, o benefício acima não se constitui salário e, portanto, a ele não incorporará e nem repercutirá sobre qualquer verba consectária ao salário, tais como, exemplificadamente: aviso prévio, horas extras, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária, sendo devido exclusivamente durante o período que o integrante da categoria atender as condições do *caput*. 13 - **VALE TRANSPORTE:** As empresas ficam obrigadas a fornecer de forma antecipada e na quantidade necessária, o vale-transporte nos termos da lei, para atender a locomoção dos empregados aos locais de trabalho e ao plantão e de retorno ao respectivo domicílio, podendo descontar dos empregados o valor gasto, até o limite de 6% (seis por cento) do valor do salário-base. 1 - Para comprovar a solicitação de vale transporte por parte do empregado, as empresas se obrigam a manter a opção do empregado por escrito, sob pena de presunção de que o empregado solicitou a quantidade alegada. 2 - Eventual necessidade de suplementação do quantitativo de vale transporte fornecido ao beneficiário que tiver alteração domiciliar, será concedido pelo empregador, exclusivamente, após a comunicação pelo empregado da alteração do seu endereço residencial, sendo imprescindível a entrega do comprovante de endereço atualizado ao Departamento de Recursos Humanos da empresa. 3 - A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale transporte, não deverá ser considerado falta. 4- O Vale Transporte deve ser concedido sempre de forma antecipada ao empregado para que este possa prestar labor diário em todos os dias do mês em favor do empregador. Quando o empregador adiantar o vale transporte a determinado mês e o empregado não comparecer ao trabalho, será realizada a compensação para o período seguinte do saldo que restar. 14 - **COPARTICIPAÇÃO NO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DA CATEGORIA:**

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

As partes entendem que a base de trabalhadores representada pela ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA - S.E.T.H. de **Votuporanga e Região**, é notadamente de um público vulnerável, carente de assistência básica ao próprio trabalhador e sua família, afetando sua vida pessoal e profissional. Como forma de minimizar esta realidade, historicamente alguns Sindicatos da categoria vem prestando parcialmente estes serviços aos trabalhadores e dentre os serviços disponibilizados é o de assistência à saúde (médica e odontológica) para os trabalhadores e seus dependentes. Por se tratar de um serviço oneroso, as Empresas contribuirão, mensalmente, para seu custeio de forma a ampliar o escopo desta assistência e atender a todos os trabalhadores da categoria. **Parágrafo primeiro:** As empresas concederão a todos seus empregados um benefício constituído por Assistência à saúde, abrangendo o atendimento ambulatorial com consultas médicas e odontológicas, serviços de apoio ao diagnóstico, voltados a prevenção e procedimentos curativos básicos, sendo que o mesmo será gerido e prestado por instituição terceira, o Instituto Arlindo Gusmão de Fontes, CNPJ Nº 07.709.807/0001-47. Complementarmente e objetivando a promoção do bem-estar físico, mental, emocional, intelectual, profissional e social da categoria, o Instituto executará atividades referenciadas no desenvolvimento de estudos, pesquisas, consultorias e ações visando o atingimento dos objetivos previstos nesta Convenção, para tanto realizando convênios e parcerias com centros especializados e entidades parceiras. **Parágrafo Segundo:** Escopo dos benefícios de assistência à saúde médica e odontológica a serem oferecidos a categoria: 1. Assistência médica ambulatorial: Serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, com as seguintes especialidades: clínica geral, pediatria, ginecologia, ortopedia e oftalmologia. 2. Assistência odontológica: atendimento odontológico, exceto prótese e ortodontia. 3. Exames laboratoriais: Urina tipo 1; cultura de fezes e hemograma completo. **Paragrafo terceiro:** Para custeio do benefício acima referenciado, as empresas pagarão ao Instituto anteriormente identificado, o valor de **R\$ 28,00 (vinte e oito reais), por mês e por empregado**, responsabilizando-se o Instituto a prestar assistência constituída por consultas médicas e odontológicas, para os trabalhadores, seja por seu departamento médico, seja por convênio; **Paragrafo quarto:** Os recolhimentos dos valores estabelecido na cláusula anterior deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED do mês imediatamente anterior, passando os empregados - cuja relação deverá ser encaminhada ao instituto, juntamente com a cópia da guia de recolhimento e do CAGED a ter direito ao benefício a partir do dia seguinte após a entrega dos mencionados documentos. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED por CNPJ da empresa na base territorial. **Paragrafo quinto:** A presente estipulação não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim; **Paragrafo sexto -** A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do (a) empregado (a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze meses). Decorrido tal tempo, ao (a) empregado (a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao respectivo instituto, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade. **Paragrafo sétimo -** Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a R\$ 28,00, por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do instituto para o

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

qual os valores deveriam ter sido recolhidos. **Parágrafo oitavo** - Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento deste benefício assistência médica, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT. **Parágrafo nono** - O valor de **RS 28,00** (vinte e oito reais) será válido para o biênio de 2022/2023. Após esse período, será reajustado de acordo com o índice negociado para categoria abrangida por esta norma coletiva. **Parágrafo décimo**: Para pagamento e cumprimento desta cláusula, acessar o site do Instituto através do endereço: www.institutoagf.com.br (campo "Boleto"). **15 - AUXÍLIO CRECHE**: As empresas onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria ou conveniada, nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, poderão optar por conceder, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, a importância equivalente a **20% (vinte por cento) do salário mínimo vigente no país**, por filho com até **24 meses de idade**, para fins de guarda e assistência aos filhos. 1 - O empregado do sexo masculino viúvo ou separado judicialmente também terá direito ao benefício, desde que comprove possuir legalmente a guarda do (s) filho (s); 2 - O benefício se aplica aos filhos com idade até 21 (vinte e um) anos, desde que comprovada a condição de inválido, nos termos da legislação previdenciária. 3 - Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim. **16 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**: Sem prejuízo do BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR, é facultado aos empregadores a contratação de Seguro de Vida em Grupo em prol de seus empregados, hipótese em que os mesmos contribuirão com até 10% (dez por cento) dos prêmios mensais, a ser descontado em folha de pagamento. **17 - BENEFÍCIO SOCIAL**: As Entidades Sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenientes, benefícios sociais, conforme definido no Manual de Procedimentos Operacionais. **Parágrafo primeiro** - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresse consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 01/01/2022, o valor total de R\$ 13,67 (treze reais e sessenta e sete centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosociaisindical.com.br. **Parágrafo segundo** - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado. **Parágrafo terceiro** - Na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador, o empregador deverá comunicar formalmente a gestora através do seu site, no prazo máximo e improrrogável de 120 (cento e vinte) dias a contar do fato gerador, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador prejudicado, como se inadimplente estivesse, pelo site www.beneficiosociaisindical.com.br. **Parágrafo quarto** - O empregador que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios, e, em caso de serviços que sejam prestados diretamente às

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

empresas, estes serão suspensos até a regularização dessa contribuição. Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios, e reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados. **Parágrafo quinto** - Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos devido a fatos novos constantes nesta CCT e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT. **Parágrafo sexto** - Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Sindical, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores quando solicitado. **Parágrafo sétimo** - O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial. **Parágrafo oitavo** - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia do prestador de serviços administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro. **18 - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS:** Fica assegurado a todos os empregados a celebração, por parte da empresa de Convênio com farmácias, drogarias ou outra modalidade para a aquisição de medicamentos com descontos para os empregados, sendo que: 1- Os limites individuais para compras por parte dos empregados será definido pela empresa empregadora, cujos valores gastos pelo empregado e devidamente comprovado pelo fornecedor do medicamento, serão descontados em folha de pagamento no mês subsequente a aquisição; 2- Fica entendido que a empresa é apenas facilitadora entre o empregado e o fornecedor de medicamentos, não cabendo a esta, empregadora, qualquer ônus no estabelecimento do convênio bem como nas transações feitas pelo empregado. **19 - DISPENSA/DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA:** O empregado dispensado por justa causa sob a alegação de cometimento de falta grave, será comunicado por escrito do fato. A ausência de comunicação escrita presumirá a ocorrência de dispensa imotivada. Se o empregado se negar a acusar o recebimento da comunicação, a recusa deverá ser testemunhada. **20 - RESCISÃO INDIRETA:** Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva, as empresas facultarão a seus empregados rescindirem seus contratos de trabalho nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, com liberação em favor dos mesmos de todos os títulos decorrentes do contrato, de forma dobrada, sem prejuízo de acréscimos legais **21 - AVISO PRÉVIO (LEI Nº.12.506/11):** O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço de que trata a Lei 12.506/11 somente se aplica nos casos de rescisão contratual de iniciativa do empregador. 1º) O Cumprimento do aviso prévio quando trabalhado será de no máximo 30 dias, sendo que os dias excedentes deverão ser indenizados com a devida projeção dos mesmos no tempo de serviço, para todos os efeitos em prol do trabalhador. 2º) Durante o cumprimento dos 30 dias de aviso prévio, a jornada de trabalho será reduzida em duas horas diárias ou 7 dias corridos, cuja opção é do empregado. 3º) O período a ser indenizado será de 3 dias por ano completo de serviço. **22 - ESTABILIDADES ADQUIRIDAS DAS REDUÇÕES E SUSPENSÕES DO CONTRATO DE TRABALHO:** A garantia de emprego para as hipóteses da redução de jornada e salário e suspensão do

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

contrato de trabalho por conta da pandemia mundial, causada pelo coronavírus - Covid 19, continuam estabelecidas e limitadas nos prazos previstos na redação da MP 936-20. O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de pedido de rescisão contratual pelo trabalhador, de comum acordo, acordo entre as partes com assistência do sindicato laboral e por justa causa do empregado ou ainda quando do término do contrato de trabalho de prestação de serviços motivado pelo tomador de serviços. **23 - BASE DE CÁLCULO PARA COTA DE PCD'S:** Considerando que as atividades de prestação de serviços são realizadas em locais indicados pelos tomadores de serviços (clientes), impossibilitando assim, que a empresa prestadora de serviços propicie condições adequadas de trabalho para os portadores de deficiência física habilitada ou reabilitada, o parâmetro para incidência do percentual legal será o dimensionamento relativo ao pessoal da administração. **Parágrafo primeiro** - Será considerada pessoa portadora de deficiência, para fins de atendimento da quota estabelecida pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91, aquele empregado que possui qualquer limitação ou incapacidade para o desempenho normal de atividades, em qualquer nível, atestado por documento emitido por profissional de saúde, devidamente habilitado. **Parágrafo segundo** - No cálculo da percentagem de que trata o caput deste artigo, somente as frações de unidade superior a 0,50 é que darão lugar à admissão de uma pessoa portadora de deficiência. **Parágrafo terceiro** - Os empregados contratados na modalidade de contrato intermitente e contrato por prazo determinado, em virtude das peculiaridades de carga horária, não comporão a base de cálculo para fins de determinação de pessoas com deficiência. **JURISPRUDÊNCIA:** "CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA OU REABILITADOS. PERCENTUAL MÍNIMO. INCIDÊNCIA SOBRE CARGOS PASSÍVEIS DE PREENCHIMENTO. A legislação determina que as empresas devem observar um percentual mínimo de contratação de pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, ou beneficiárias reabilitadas (PCDs), em relação ao número de empregados efetivos. No entanto, diante da dificuldade que os empregadores enfrentam para encontrar mão de obra qualificada ou pessoas aptas a atuarem em seus ambientes de trabalho de maneira digna, a regra legal deve sofrer uma interpretação isolada, voltada ao caso concreto, em certos ramos de atividade, onde a maior parte dos funcionários é composta por possuidores de requisitos e habilitações específicas. Assim, a exigência do percentual mínimo previsto na Lei n. 8.213/91 deve ser referente ao total de empregados que desenvolvam funções possíveis de serem executadas por portadores de necessidades especiais. Recurso da União conhecido e não provido." (TRT-11 RO 0011728-02.2013.5.11.0018, 2ª Turma, Relatora: RUTH BARBOSA SAMPAIO, Data da Publicação: DEJT 4/5/2015). Tribunal Superior do Trabalho- processo 658200-89.2009.5.09.0670, pacificou a jurisprudência sobre a questão do cumprimento da cota estabelecida no artigo 93 da Lei 8.123/91 destinada às pessoas com deficiência. **24 - CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES:** O percentual de aprendizagem de no mínimo 5%, previsto no art. 429 da CLT, deve ser aplicado em relação às funções que demandem formação profissional, no caso das empresas signatárias da presente norma coletiva, serão excluídas da base de cálculo as funções de Copeira, Limpador de Vidro, Porteiro/Controlador de Acesso/Fiscal de Piso, Zeladoria em Próprios Públicos, Técnico em Desentupimento, Auxiliar em Desentupimento, Auxiliar de Manutenção, Hidrojatista, Operador de Varredeira Motorizada, Operador de

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

Vácuo (Caminhões Limpa Fossa), Coveiro/Sepultador, Tratador de animais em Zoológico, Varredor de áreas Públicas Privadas (Pátios/Ruas), Agente de Higienização, Auxiliar de Limpeza e semelhantes, justamente por não demandarem qualquer formação para seu exercício. **Parágrafo primeiro** - Para efeito de enquadramento de função que demanda formação técnico-profissional metódica, prevista no art. 429 da CLT, e consequente estabelecimento do cálculo da percentagem de que trata o art. 51 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, entender-se-á por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho, **em cursos ministrados com carga horária superior a 700 (setecentas) horas, bem como funções que demandem nível de escolaridade inferior ao ensino fundamental completo, experiência inferior a um ano**. **Parágrafo segundo** - Ficam excluídas do cálculo da percentagem de que trata o art. 51 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, as funções que não exijam formação técnico-profissional metódica, mas simples treinamento para o seu exercício. **Parágrafo terceiro** - No cálculo da percentagem de que trata o *caput*, somente as frações de unidade superior a 0,50 é que darão lugar à admissão de um aprendiz. **Parágrafo quarto** - Os empregados contratados na modalidade de contrato intermitente e contrato por prazo determinado, em virtude das peculiaridades de carga horária, não comporão a base de cálculo para fins de determinação das cotas de aprendizes. **Parágrafo quinto** - O aprendiz e portador de necessidades especiais cumpre o sistema de cotas de aprendizagem e de portador de necessidades especiais, pois preenchem as duas condições previstas nas legislações de regência. **Parágrafo sexto** - O menor aprendiz receberá o salário mínimo/hora federal vigente. **Parágrafo sétimo** - Sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional, conforme acima descrito, devem ser excluídos os empregados afastados pelo INSS, para prestação de serviço militar, ou outros motivos previstos em lei, que suspendam ou interrompam os contratos de trabalho. **JURISPRUDÊNCIA - PROCESSO: 0101447-71.2017.5.01.0005, 5ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. RECURSO DE REVISTA Nº TST-RR-191-51.2010.5.03.0013, DE 06/08/2014. Processo: 0000674-90.2010.5.03.0107 RO. FONTE: TRT-3ª Região. TRT15, RO 015313/98, 5ª TURMA, DOE 01/12/1.999. TST-RR-191-51.2010.5.03.0013, de 06/08/2014. "Funções desse jaez não justificam a contratação especial prevista na CLT, por não proporcionarem ao jovem formação profissional metódica, de complexidade progressiva, de forma a facilitar o posterior acesso do aprendiz ao mercado de trabalho", afirmou o relator, ministro João Oreste Dalazen. A decisão foi unânime. Processo: RR-1402500-23.2004.5.09.0007. TRT- 10ª Região, nos autos da AACC 0000246-65.2018.5.10.0000. 04ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA ACP 0000676-32.2018.5.09.0004. Processo Inquérito Civil Público 000028.2018.18.031/1 - Ministério Público do Trabalho - Procuradoria do Trabalho no Município de Anápolis. 25 - APOSENTADORIA/INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR E ESTABILIDADE: Ao empregado que contar com 60 (sessenta) meses ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador, será concedido, quando da sua aposentadoria, uma indenização complementar equivalente ao valor de 1(um) salário nominal do empregado. a) Ao trabalhador que estiver a 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria, fica garantida a estabilidade no emprego durante esse período, exceto em casos de término de contrato de prestação de serviços com o**

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

tomador. 26 - CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO: As empresas ficam obrigadas a antecipar as despesas com o transporte de seus empregados, em caso de deslocamento de um município para outro, para recebimento de rescisão de contrato de trabalho, NA BASE TERRITORIAL da ENTIDADE SINDICAL SIGNATÁRIA - S.E.T.H. de Votuporanga e Região. a) As empresas deverão comunicar por escrito ao empregado desligado, a data, local e horário para homologação da rescisão contratual. b) A falta de comparecimento da empresa no ato das homologações previamente agendadas a sujeitará ao pagamento de indenização correspondente a 1 (um) dia da remuneração do empregado, paga diretamente ao mesmo, sem prejuízo das demais penalidades. **27 - HOMOLOGAÇÕES:** As homologações das rescisões contratuais deverão ser efetuadas na ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA - S.E.T.H. de Votuporanga e Região. a) Fica facultado ao trabalhador, optar pelo local da realização da Homologação da rescisão contratual na sede ou subsede do S.E.T.H. de Votuporanga e Região, sob pena de a empresa arcar com o pagamento da importância equivalente a 01 (um) dia de salário do empregado e as despesas de condução, paga diretamente ao mesmo; b) Fica estipulado o prazo de 20 (vinte) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS deverá ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula; c) Em se tratando de pedido de demissão, com recusa de cumprimento integral ou parcial do aviso prévio por parte do empregado, a empresa poderá descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, exceto em relação ao saldo salarial referente aos dias trabalhados; d) Quando o S.E.T.H. de Votuporanga e Região der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea "b" desta cláusula, será obrigado a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação. e) No caso de descumprimento desta cláusula, as empresas estarão sujeitas a aplicação da cláusula "Prazos e Multas", constante desta norma coletiva de trabalho. **28 - SALDO DE SALÁRIOS:** O saldo de salário referente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, exceto se a homologação ou quitação da rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento geral. **29 - RETENÇÃO DA CTPS:** Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, de que trata o artigo 29 da CLT. **30 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DEVIDA NA DEMISSÃO ANTES DA DATA BASE:** Considerando a característica do setor de Asseio e Conservação ser prestação de serviços contínuos à terceiros, exclusivamente no caso de rescisão contratual por parte do contratante, NÃO será devida a indenização adicional equivalente a um salário mensal, no caso de dispensa sem justa causa, conforme determinam as Leis 6.708/79 e Lei 7.238/84, em ambas no seu artigo 9º. **31 - TRANSFERÊNCIA:** As empresas ficam obrigadas a comunicar seus empregados, por escrito, sob pena de presunção de não comunicação, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, as mudanças de local de trabalho, bem como o horário, respeitada a legislação atinente a cada caso. a) as transferências só poderão ocorrer para locais onde não haja alteração do número de conduções estabelecidas na última

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

Declaração de Opção de Vale-transporte efetuado pelo empregado. b) as despesas excedentes com transporte, nos casos de transferência do local dos serviços ou atendimento de plantões, deverão ser pagas antecipadamente. c) a transferência intermunicípio, bem como a alteração da jornada de trabalho diurno para noturno e vice-versa só poderá ocorrer desde que esta condição esteja expressa no contrato de trabalho e não provoque prejuízo ao empregado. d) a não observância dos procedimentos acima caracteriza infração ao contrato de trabalho nos termos do artigo 483 letra "d" da CLT, passível de rescisão indireta do contrato de trabalho. **32 - JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 4 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS:** Fica garantido o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial na função exercida, para os trabalhadores que cumprem jornada até 4 (quatro) horas diárias. **33 - JORNADA DE TRABALHO DE 6 (SEIS) HORAS DIÁRIAS:** Fica garantido aos empregados que trabalham a partir de 6 (seis) horas diárias ou 180 (cento e oitenta) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), o piso salarial mínimo da função desempenhada, estabelecida no quadro de pisos salariais. **34 - TURNO FIXO 12 X 36:** A jornada de Trabalho poderá ser de 12 (doze) horas seguidas de trabalho e 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias, em razão da natural compensação, usufruídos ou indenizados, o intervalo de 30 (trinta) minutos de repouso e alimentação. **Parágrafo Primeiro:** Considera-se já remunerado o Trabalho realizado nos domingos e feriados que por ventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, face a natural compensação pelo desconto das 36 (trinta e seis) horas seguintes. **Parágrafo Segundo:** Se a jornada 12 x 36 ocorrer em ambiente insalubre é desnecessária a licença prévia da autoridade competente na área de higiene do Trabalho. **Parágrafo Terceiro:** A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal de Trabalho. **35 - OUTRAS ESCALAS E JORNADAS:** A jornada normal admitida na categoria compreende o trabalho de 192 (cento e noventa e duas) horas mensais, observado o artigo 611-A da CLT. **Parágrafo Primeiro:** Serão admitidas as escalas de trabalho 4x2 e 5x2, em face das características e singularidade da atividade, com jornada diária de até 12 (doze) horas, mediante aditamento do contrato de trabalho, respeitada a concessão de folga semanal remunerada de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e o pagamento das horas extraordinárias realizadas, com adicional da presente norma, podendo ser alterada a escala de trabalho a qualquer tempo. **Parágrafo Segundo:** As remunerações dos DSR's (Descanso Semanal Remunerado) e dos Feriados não compensados serão refletidas nos pagamentos de férias e 13º salários dos empregados, inclusive quando indenizados. **Parágrafo Terceiro:** O intervalo para refeição e descanso poderá ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, conforme dispõe o artigo 611-A, inciso III, da CLT. De modo que, caso não seja concedido integralmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, como determina o artigo 71, §4º da CLT. **Parágrafo Quarto:** O intervalo previsto no parágrafo terceiro não poderá ser usufruído durante as 02 (duas) primeiras horas e as 02 (duas) últimas horas da jornada de trabalho dos empregados. **Parágrafo Quinto:** Em casos de concessão de intervalo intrajornada de 01 (uma) hora, é facultado a empresa o seu fracionamento em 02 (dois) períodos de 30 (trinta) minutos cada. **Parágrafo Sexto:** Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo terceiro, fica facultado ao empregado permanecer nas dependências do local da prestação de

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador. **Parágrafo Sétimo:** O Trabalho em turnos ininterruptos de revezamento sujeita as empresas ao cumprimento das normas constitucionais e legais existentes. **Parágrafo Oitavo:** Nos termos do § 2º do artigo 58 da CLT, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. **Parágrafo Nono:** O disposto no parágrafo anterior também se aplica para o tempo gasto do deslocamento aos locais disponíveis para a refeição. **Parágrafo Décimo:** O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal, por 220 (duzentos e vinte) horas. **Parágrafo Décimo Primeiro:** Será rediscutida na íntegra a redação desta cláusula, caso haja má utilização da mesma pelas empresas abrangidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho. **36 - BANCO DE HORAS:** a) Fica autorizado o uso do acordo de compensação de jornada através de Banco de Horas, **enquanto perdurar a Pandemia COVID 19**, previsto no artigo 59 § 2º da CLT, relativo aos dias não trabalhados, a serem compensados pelo empregado no dia de sua folga (com o limite de 10 horas a 12 horas por dia, conforme a escala) ou em dias normais de trabalho (em até 02 (duas) horas por dia), salvo quando da hipótese do art. 61 § 2o. da CLT, na qual a empresa deverá comunicar os empregados atingidos, não havendo necessidade de comunicar a SRTE em razão do estado de calamidade pública. b) O período de vigência do banco de horas será de 01.01.2021 a 31.12.2021, **enquanto perdurar a Pandemia COVID 19**, período este que deverá haver a compensação do saldo de horas devido, sendo que em caso de rescisão, independentemente do motivo, haverá o desconto proporcional nas verbas rescisórias. Podendo as partes firmarem mero aditivo prorrogando tal prazo por 06 meses. c) Em caráter excepcional, as horas extras já realizadas, que seriam pagas poderão, a critério das empresas, serem convertidas para banco de horas, com a liberação destes empregados em folgas compensatórias, assim como pode o pagamento destas ser postergado para o fim da pandemia, com pagamento parcelado em até 03 (três) vezes. d) As horas extras realizadas durante o período de calamidade pública, serão lançadas em banco de horas de forma simples para compensação em até 18 (dezoito) meses, após o término do estado de calamidade pública. e) Podem ser excedidas as horas diárias de trabalho além da 8ª, sem a limitação de 10 horas diárias, podendo ainda ultrapassar a 12ª hora diária, durante o período de calamidade ou em havendo situação atípica de serviço. **37 - INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO:** Nas jornadas superiores a 06 (seis) horas diárias, o intervalo para refeição e descanso será de no mínimo 01 (uma) hora. Caso não seja concedido integralmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para refeição e descanso. **38 - PONTO POR EXCEÇÃO :** Fica facultado às empresas, adotar a modalidade de marcação do ponto por exceção, ou seja, poderão adotar o registro de ponto por exceção em conformidade com a legislação vigente, CLT, art. 74, parágrafo terceiro. **39 - PONTO POR EXCEÇÃO:** Fica facultado às empresas com até 5 (cinco) empregados, por local de trabalho, adotar a marcação do ponto por exceção, ou seja, poderão adotar o registro de ponto por exceção em conformidade com a legislação vigente, CLT, art. 74, parágrafo terceiro. **40 - REGISTRO DO HORÁRIO DE TRABALHO:** O horário de trabalho

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

poderá ser registrado pelos empregados em cartão, papeleta, livro de ponto, cartão magnético ou, ainda, por outros meios eletrônicos, ficando as empresas obrigadas a colher assinatura dos empregados ao final do período de fechamento do ponto no respectivo meio de controle, salvo no caso da utilização de biometria ou reconhecimento facial, podendo as empresas dispensar a marcação do intervalo de repouso e alimentação desde que haja uma pre-anotação do intervalo no cabeçalho do documento onde é registrada a jornada, conforme a legislação em vigor. **41 - LICENÇA REMUNERADA (CONTAGEM DO ACRESCIMO AO TEMPO DE AVISO PRÉVIO):** a) As empresas poderão optar em conceder licença remunerada até o limite equivalente dos dias de aviso prévio adicional por ano de trabalho, de forma que por ocasião da rescisão contratual, serão abatidos os dias de licença remunerada concedidos do aviso prévio adicional. b) Será garantido a esse trabalhador todos os benefícios conquistados em Convenção Coletiva de Trabalho, **exceto o valor referente ao vale transporte e vale refeição.** c) O mesmo princípio poderá ser adotado para empregados, que tenham comprovada doença crônica, como Câncer, Diabetes, cardíaco dentre outras, mediante atestado médico que comprove sua situação. **42 - AUSÊNCIAS LEGAIS:** As empresas considerarão ausências legais do empregado ao serviço, aquelas previstas na legislação vigente e nesta norma coletiva, não sendo passíveis de punição e desconto no salário, os seguintes casos: a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; b) até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento; c) por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana; d) por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; e) até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva; f) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra "c" do artigo 65 da lei 4375/64; g) nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior; h) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo; i) as ausências comprovadas e justificadas por médico, para exame e acompanhamento pré natal da empregada gestante. **PARÁGRAFO ÚNICO:** as ausências acima relacionadas são oriundas de norma legal prevista na legislação vigente (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho), **não se confundindo com ausências motivadas por doença e comprovadas através de atestado médico.** **43 - TEMPO DE TROCA DE UNIFORMES:** O tempo de troca de uniforme não será considerado à disposição do empregador, salvo se houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. **44 - FÉRIAS:** Comunicado o período de gozo de férias, o empregador não poderá cancelar ou modificar o início previsto, exceto se ocorrer algum fato imperioso. **Parágrafo primeiro:** A comunicação do período de gozo de férias deverá ocorrer com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por escrito. **Parágrafo segundo:** A concessão de férias após o vencimento legal do período aquisitivo ensejará o pagamento em dobro nos termos da legislação. **Parágrafo terceiro:** É devido o pagamento das férias proporcionais acrescidas de 1/3 (um terço) ao empregado que pede demissão antes de completar 12 (doze) meses de trabalho, conforme súmula 261 do TST. **Parágrafo Quinto:** O gozo de férias não poderá ter início em dias que coincida com sábados, domingos, feriados ou dias ponte. **Parágrafo Sexto:** Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um. **45 - FÉRIAS – COVID 19:** a) Considerando o caput do art. 611-A da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, ficam autorizadas as empresas a concederem férias coletivas ou individuais, sem a necessidade de pré-aviso com 30 dias de antecedência e/ou notificação com 15 dias de antecedência para o Ministério do Trabalho e para o Sindicato dos Trabalhadores da Categoria **enquanto perdurar a Pandemia COVID 19**. Cabendo em ambos tipos de férias o empregado ser comunicado formalmente com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas; b) Em situação excepcional, motivada por ato do Poder Público ou em razão de rescisão de contrato com tomador de serviços ou sua redução, a comunicação ao empregado das férias pode ser imediata, sem observar a antecedência mínima, podendo esta comunicação ocorrer por qualquer meio eletrônico; c) As empresas ficam autorizadas a antecipar o período de gozo de férias daqueles trabalhadores que ainda não completaram o período aquisitivo, sendo que em havendo rescisão contratual, independentemente do motivo, antes da totalização do período aquisitivo serão descontadas os dias proporcionais decorrentes no termo rescisório; d) Em razão da natureza extraordinária, as empresas ficam dispensadas de efetuar o pagamento prévio das férias e do abono constitucional de 1/3, devendo efetuar o pagamento do período de férias no mês subsequente, ou seja, na mesma data que ocorrerá o pagamento habitual do salário mensal e o abono constitucional deverá ser quitado até o pagamento da primeira parcela do 13º salário de 2021, ou por ocasião da rescisão contratual, se esta ocorrer antes; e) As férias sendo concedidas, faz com que a este empregado, completado o período aquisitivo, inexistam novo direito de férias, em razão de sua antecipação; f) O empregador poderá, nos postos de trabalho onde houver suspensão de trabalho das atividades laborais total ou parcial, dispensar o empregado do comparecimento ao trabalho, mas mantendo o pagamento do salário, ficando acordado que o mesmo número de dias corridos em que o empregado ficar sem trabalhar será abatido quando da usufruição de suas férias, limitando-se a 30 (trinta) dias, mas restando devido o pagamento do abono constitucional de 1/3; g) Fica acordado que a presente modalidade de suspensão/compensação poderá ser utilizada tanto ao empregado que, na data da paralização da atividade, já tenha completado o curso do período aquisitivo, como aquele que ainda esteja no curso do período aquisitivo; h) A empresa deverá ainda informar quais os estabelecimentos ou setores que serão abrangidos por tal medida encaminhando cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e afixar o aviso nos locais de trabalho para conhecimento e ciência de todos os trabalhadores. **46 - DA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO:** As empresas se obrigam a cumprir, além do estabelecido na legislação em vigor, o seguinte: **REFEITÓRIOS:** Nos locais com mais de 10 (dez) empregados, deverá ser fornecido local apropriado para refeições dos mesmos; **VESTIÁRIOS:** Nos locais com mais de 10 (dez) empregados, deverá ser fornecido vestiários com armários e chuveiros, quando da concordância do cliente. **47 - COMISSÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO:** Fica constituída uma comissão formada por técnicos da área de saúde e segurança no trabalho, que terá como tarefa, o levantamento dos graus de risco, insalubridade, etc, da atividade como um todo. a) Os resultados dos trabalhos desenvolvidos pela comissão, servirão como balizamento para providências que deverão ser tomadas pelas partes. **48 - SEGURANÇA NO TRABALHO:** a) Para os trabalhos em altura

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

realizados com auxílio de corda as empresas deverão cumprir, rigorosamente todo o disposto na NR-35, bem como as orientações do Ministério do Trabalho e Emprego. b) As empresas se comprometem a fornecer, trimestralmente, ao S.E.T.H. de **Votuporanga e Região**, relação contendo todos os empregados afastados por auxílio doença ou por acidente do trabalho. **49 – UNIFORMES:** Deverão ser fornecidos, gratuitamente, 1(um) uniforme na admissão e outro 30 (trinta dias) após. Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa fica obrigada a restituir em dobro o respectivo valor, na forma do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Fica assegurado a empresa o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião do desligamento do empregado. Os uniformes deverão ser fornecidos completos, inclusive no período de inverno, acrescidos de agasalhos (ex.: "camisa, calça, camiseta, sapatos ou botas, sobretudo ou jaqueta (para porteiros); agasalhos (jaleco ou jaqueta ou blusa de moletom ou blusa de lã ou casaco/paletó)". **50 - CIPA/ESTABILIDADE:** Considerar-se-á extinta a estabilidade do cipoero em casos de término de contrato de prestação de serviços com o tomador, além dos casos previstos em lei. **51 - REALIZAÇÕES DE SIPAT'S:** A Realização das SIPAT'S deverá ser comunicada ao respectivo Sindicato Profissional, sendo-lhe reservado oportunidade para sua apresentação; 1º) As SIPATs deverão obedecer a um conteúdo mínimo p. ex.: AIDS, álcool e drogas no trabalho, ergonomia, doação de sangue/órgãos/cancer de mama/próstata, etc... 2º) Composição obrigatória da CIPA em cada local onde existir 20 ou mais trabalhadores. **52 - ATESTADOS MÉDICOS :** As empresas deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo SUS (Sistema único de Saúde) e seus conveniados, bem como, os emitidos pelo serviço médico e odontológico da **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA** e seus conveniados, também serão aceitos os atestados médicos emitidos pelo convênio médico ou plano de saúde do empregado e quando o empregado estiver relacionado como dependente em Convênio Médico cujo titular seja o cônjuge. a) Deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica. b) A falta de indicação do CID – Classificação Estatística Internacional de Doenças nos atestados médicos, não invalida sua eficácia. **Parágrafo Primeiro:** O atestado deverá ser entregue, pessoalmente ou nos casos de absoluta impossibilidade comprovada, por outrem, até **48 horas após** a emissão do referido atestado, sendo convalidado pelo médico da empresa. **Parágrafo Segundo:** Quando o empregado prestar serviço fora do domicílio da sede da empresa, a entrega do atestado médico poderá ser feita em sua subsede ou posto de apoio, caso existam, ou recolhido pelo preposto da mesma no próprio posto de serviço. **Parágrafo Terceiro:** Para sua validade, o atestado deverá conter a identificação do empregado e assinatura e carimbo com o número do Conselho do profissional que assina o documento, e ser apresentado em duas vias (original e cópia), a fim de que as empresas declarem na cópia a ser imediatamente devolvida ao empregado, o recebimento do respectivo original, inclusive com data, horário e assinatura do preposto da empresa. **Parágrafo Quarto:** Caso a empresa suspeite de fraude no atestado apresentado, poderá solicitar esclarecimentos aos responsáveis, os quais deverão presta-las, vez que a prática de atestado falso é crime previsto nos arts. 297 e 302 do Código Penal. **Parágrafo Quinto:** Caso a fraude seja constatada, pode implicar em demissão por justa causa do empregado, prevista no artigo

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

482, da CLT. **53 - SESMT COLETIVO ORGANIZAÇÃO DO SESMT COLETIVO:** Em conformidade com o Art. 2º da Portaria SIT/ DSST N° 17, de 01/08/2007, que aprova o subitem 4.14.3 da NR-4 que, por sua vez, altera a redação da Norma Regulamentadora n° 4, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) poderá ser organizado pelo SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO, englobando as empresas da mesma atividade econômica, localizadas na área de representação do SEAC - SP SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO; -> Para facilitar a leitura, transcreve-se a Norma Regulamentadora 4, nos artigos em referendados nesta cláusula. " NR 4 - NORMA REGULAMENTADORA 4 SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO "4.1. As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho." ... "4.14.3 As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II, podem constituir SESMT comum, organizado pelo sindicato patronal correspondente ou pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho." ... "4.14.3.4 O SESMT organizado conforme o subitem 4.14.3 deve ter seu funcionamento avaliado semestralmente, por Comissão composta de representantes das empresas, do sindicato de trabalhadores e da Delegacia Regional do Trabalho, ou na forma e periodicidade previstas na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. (Subitem 4.14.3 aprovado pela Portaria SST 17/2007)." **AVALIAÇÃO:** Nos termos no item 4.14.3 as partes signatárias constituirão comissão paritária indicando cada qual dois componentes, e integrada ainda por dois integrantes da empresa que aderir ao sistema efetivarão a avaliação do sistema no prazo de seis meses após sua implantação. **FISCALIZAÇÃO:** A partir de seis meses da implantação, a comissão paritária composta pelos signatários, poderá requisitar às empresas representadas pelo SEAC - SP SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO, que não aderirem ao sistema, toda documentação relativa ao SESMT, mediante simples notificação com aviso de recebimento, com prazo de apresentação não inferior à vinte dias para análise do correto cumprimento da Legislação relativa à matéria. **PARÁGRAFO ÚNICO:** A não apresentação no prazo assinalado ensejará multa em favor das entidades no importe de cinco por cento (5%) do piso normativo por empregado da empresa, sendo metade à cada entidade, sem prejuízo de comunicação ao Ministério Público do Trabalho, e à Fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego. **54 - SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO ARTIGO 476-A DA CLT; CONSIDERANDO,** o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n° 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) de que trata a Lei n° 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; **CONSIDERANDO,** as Medidas Provisórias n°s 927 e 936 de 2020, visam garantir empregos e renda, devido aos danos causados pela Pandemia, no mundo, e em

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

especialmente, no Brasil tanto para saúde, como para as empresas e os empregados; **CONSIDERANDO**, para fins trabalhistas, o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**COVID-19**), constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, conforme previsto na Medida Provisória nº 927. **CONSIDERANDO**, os impactos da Pandemia no mundo e recentemente no Brasil, considerando que a prioridade neste momento crítico é proteger o direito à prevenção da saúde e segurança física sejam eles empregados, empresários e seus familiares; **CONSIDERANDO**, que as assembleias dos sindicatos patronal e laboral, de acordo com a Medida Provisória nº 936, art. 17, inciso II, poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho; **CONSIDERANDO**, que o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho prevê a suspensão do contrato de trabalho, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação, recebendo em contrapartida uma das modalidades do benefício Seguro-Desemprego previsto pela Medida Provisória nº. 1.726, de 03 de novembro de 1998 (reeditada pela Medida Provisória nº. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, convalidade) e, posteriormente, regulamentada pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT, por meio da Resolução nº. 200, de 04 de novembro de 1998, denominada Bolsa Qualificação Profissional; **CONSIDERANDO**, que a Medida Provisória prevê em seu 17, inciso I, que determina que durante a calamidade pública o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses. *As partes convencionam que a suspensão temporária do contrato de trabalho, enquanto perdurar a Pandemia COVID 19, deverá obedecer o disposto no o artigo 476-a da CLT, devendo as empresas interessadas em realizar os acordos coletivos de trabalho, procurarem diretamente os respectivos sindicatos profissionais, com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas) do início da suspensão temporária do contrato de trabalho.* 1.) Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, exceto o VT, VR por serem benefícios inerentes à prestação de serviços. 2.) O benefício da cesta básica será devido integralmente aos empregados que tiverem a suspensão temporária do contrato de trabalho regido pelo artigo 476-A da CLT. **55 - AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS:** Na hipótese de o empregado ser encaminhado ao INSS para recebimento de benefício previdenciário, e tenha este sido negado ou cessado, deverá o mesmo retornar a empresa imediatamente após comunicação do INSS. Fica, outrossim, determinado que o empregado deverá informar a empresa as decisões de deferimento ou indeferimento e/ou demais movimentações de benefícios e/ou aposentadoria, no prazo máximo de 48 horas após comunicação, **sob pena de não poder requerer qualquer verba inerente ao período não informado.** **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Caso o

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

empregado opte por recorrer da decisão do INSS, pelas vias administrativas ou judiciais, e não retorne ao trabalho, deverá o mesmo entregar a empresa, por escrito, a intenção de recurso, ficando durante o período com o contrato de trabalho suspenso até que volte a laborar, cumprindo os trâmites legais de retorno ao trabalho. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Anualmente, o empregado afastado deverá comunicar a empresa a sua respectiva situação, considerando os efeitos da presente cláusula coletiva de trabalho. **56 - ENQUADRAMENTO SINDICAL:** Para se determinar a norma coletiva aplicável entre empregado e empregador faz-se necessário verificar qual a atividade desenvolvida pela empresa, a fim de que se proceda ao enquadramento sindical. **Se o empregador lista diversas atividades em seu contrato social, aquela que mais se destaca determina a entidade sindical autorizada a representar a empresa na celebração de normas coletivas** o enquadramento sindical do trabalhador decorre da atividade preponderante da empresa. Neste sentido, mesmo que a empresa desenvolva atividades outras, utilizando um universo ínfimo de empregados, mas dentro do contexto de sua atividade principal, esta será sua atividade preponderante. **57 - GARANTIA DE AFASTAMENTO:** Fica garantido o afastamento remunerado aos dirigentes sindicais, cipeiros e delegados sindicais, quando da participação em seminários, cursos e congressos realizados pelas entidades sindicais. **58 - CRTS:** A contribuição de CRTS - Relações Trabalhistas Sindicais, é devida pelas empresas ao SEAC-SP, mensalmente, no percentual de 0,4% (zero vírgula quatro por cento), incidente sobre a base de cálculo do FGTS constante da folha de pagamento. **59 - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA COM AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS:** Com intuito de preservar as empresas idôneas, assim como seus respectivos empregados e os contratantes em geral, para efeito deste instrumento e de comprovação junto a terceiros, inclusive justiça do trabalho, Superintendência Regional do Trabalho, Tomador de serviços e Órgãos Licitantes e por força desta convenção e em atendimento ao disposto no Artigo 607 da CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar Certidão de Regularidade para com suas obrigações sindicais. **PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Esta certidão será expedida pelas partes convenientes, individualmente, sendo específica para cada certame licitatório, sendo vedada a emissão de certidões ou declarações de cumprimento parcial das obrigações contidas nesta Cláusula. **PARÁGRAFO SEGUNDO** - Consideram-se obrigações sindicais: a) recolhimento da Contribuição Sindical (profissional e econômica); b) recolhimento de todas as taxas e contribuições inseridas nesta convenção; c) cumprimento integral desta convenção. **PARÁGRAFO TERCEIRO** - A falta da Certidão ou vencido seu prazo, que é de 30 (trinta) dias, permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos sindicatos convenientes, nos casos de concorrências, carta convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho. **60 - ULTRATIVIDADE:** Todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho terão validade até a assinatura da Próxima Convenção Coletiva. **61 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:** Fica acordado entre as partes, a constituição da Comissão de Conciliação Prévia em atendimento a Lei 9.958/2000. Para tanto, as partes se reunirão para que o regulamento de funcionamento da comissão seja deliberado, discutido e aprovado. **62 - COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS:** As partes se comprometem a debater e elaborar um regulamento padrão sobre o funcionamento da Comissão, tendo em vista a vigência da Lei nº

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

13.467/2017. **Parágrafo Único:** É vedada a formação de Comissão de Representação dos Trabalhadores antes da elaboração do Regulamento Padrão entre o SEAC-SP e da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA - S.E.T.H. de Votuporanga e Região. **63 - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS:** É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante a ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA - S.E.T.H. de Votuporanga e Região. Para tanto, as partes se reunirão para deliberarem sobre as regras do termo de quitação anual das verbas trabalhistas através de uma comissão específica a ser criada em até 90 dias. **Parágrafo Único:** O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. **64 - PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA SOBRE O ACORDO COLETIVO:** 1) PREVALECERÃO TODAS as condições estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho SOBRE aquelas estipuladas em Acordo Coletivo de Trabalho, inclusive salários; 2) Ficam garantidas e respeitadas as condições mais benéficas existentes nas decisões judiciais transitadas em julgado e nos acordos coletivos já firmados entre empresas e a ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA - S.E.T.H. de Votuporanga e Região. **65 - PRAZOS E MULTAS:** As empresas se obrigam a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente norma coletiva, sob pena de multa e outras penalidades fixadas neste instrumento nas cláusulas respectivas. No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, a empresa pagará em favor do empregado prejudicado e para cada infração cometida, multa de 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal vigente no país. **66 - VIGENCIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS E ECONÔMICAS:** Ficam mantidas as cláusulas da presente convenção Coletiva de Trabalho, exceto, as cláusulas de natureza econômicas para o biênio 2020/2021. **67 - DIA DO TRABALHADOR EM ASSEIO E CONSERVAÇÃO:** Fica estabelecida a data de 16 de maio de cada ano para comemoração ao dia do trabalhador em asseio e conservação. Neste dia, (16 de maio de cada ano) sendo dia útil e trabalhado, as empresas fornecerão aos seus trabalhadores, mais um ticket-refeição para cada empregado que tenha trabalhado no dia 16 de maio, totalizando o valor de **RS 36,60** (trinta e seis reais e sessenta centavos). **68 - PAGAMENTOS E REPASSES:** Os pagamentos e repasses devidos pela empresa, deverão ser efetuados por meio de sistema de cobrança bancária ou diretamente em conta corrente bancária da entidade sindical, via depósito ou transferência. Neste caso, a empresa deverá preencher a guia que poderá ser enviada ou disponibilizada em meio eletrônico, internet, e-mail ou site da entidade sindical. **69 - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD):** A empresa poderá solicitar ao empregado, no ato de sua admissão ou a qualquer momento por escrito ou de maneira virtual (e-mail) a autorização e consentimento específico para que as partes signatárias possam veicular entre si, com as empresas do segmento e empresas tomadoras dos serviços das empresas prestadoras de serviços de asseio e conservação, para utilizar as informações de seus dados (pessoais e sensíveis) por até três anos após a rescisão do Contrato de Trabalho. Transcrita a pauta de reivindicações, o Sr. Presidente solicitou ao Sr. Secretário a reeleitura das ordens "C", "D" e "E", que na sequência foram votadas e aprovadas pelos presentes, além se ser votado e aprovado também, o item "F" do edital, a "Decretação e Estado de Greve", após o Sr.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

Presidente realizar explanação sobre o assunto. Em seguida, para deliberar sobre a ordem seguinte que trata da contribuição em favor do Sindicato, o Sr. Presidente explicou que a assembleia foi aberta a todos os trabalhadores associados ou não, e com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea "e" da CLT, de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário n. 189.960-3, publicada no DJU em 10.08.2001 e, recente entendimento do Ministério Público do Trabalho e Poder Judiciário, afim de que haja a manutença da infra-estrutura da entidade sindical, considerando que as negociações coletivas trazem benefícios sociais e vantagens a toda a categoria, propôs que o percentual seja de 2% (dois por cento) sobre os pisos salariais da Convenção Coletiva já reajustados, a título de Contribuição Assistencial e limitado o desconto em R\$ 25,00 (vinte e cinco reais por trabalhador). Em seguida, propôs ainda, que o prazo de oposição ao desconto da contribuição seja antes do desconto na folha de pagamento e a manifestação seja feita diretamente na sede ou nos escritórios de apoio do sindicato e de próprio punho, perante protocolo, vedadas as entregas via correio, fax, e-mail, cartório ou qualquer outra forma que não seja presencial na entidade sindical, sendo esclarecido ainda, que o desconto e não repasse ao sindicato fará com que o ônus pelo pagamento se reverta a empresa, podendo inclusive os valores serem acrescidos de juros e correções. Na sequência, o Sr. Presidente colocou em votação a contribuição e o prazo de oposição e após alguns esclarecimentos, ambos foram aprovados por maioria dos que estavam presentes na assembleia. Ato contínuo, o Sr. Presidente abriu votação para ordem "H" do edital de convocação, que foi aprovada, restando então a última deliberação do dia, dando voz a quem deseja se manifestar sobre qualquer assunto, no entanto, quando mais ninguém quis fazer uso da palavra e não havendo mais nada a ser tratado, foi encerrada a assembleia. Por ordem do Sr. Secretário foi transcrita a presente ata que após lida e achada conforme seguirá assinada pelos membros da mesa diretora.

Antonio Caneli de Freitas

Presidente

Odair Inocêncio da Silva

Secretário dos Trabalhos