

CATEGORIAS REPRESENTADAS:

(Empregados em Empresas e Agências de Turismo, Empresas de Asseio e Conservação, Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza Pública, Coletores e Varredores etc., Empresas de Manutenção e Execução de Áreas Verdes Públicas e Privadas, Empresas de Compra, Venda Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais Condomínios, Edifícios Comerciais e Residenciais, Instituições Beneficentes, Religiosas Filantrópicas e Creches, Salões de Barbeiros e Cabeleireiros para homens, Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras, Lavanderias e Similares, Empresas de Conservação de Elevadores. Lustradores de Calçados, Casa de Diversões Boates, Danceterias, Cabarets, Salões de Baile, Diversões, Eletrônicas, Bingos, Parque de Diversões, Clubes Recreativos, Salões de Bilhar e Empresas de Diversões)

ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO, REALIZADA EM 26 DE NOVEMBRO DE 2019.

Aos 26 (vinte e seis) dias do mês de Novembro de 2019, às 18:00 (dezoito) horas na sede do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de São José do Rio Preto e Região, sita a Rua Conselheiro Saraiva n.º 317 Vila Ercília nesta cidade, reuniram-se os trabalhadores convocados da área de asseio e conservação em conformidade com o Edital de convocação, publicado no Jornal "AGORA", edição do dia 22 de Novembro de dois mil e dezenove, para tratar do reajuste de salários e outras reivindicações dos empregados nas Empresas de Asseio e Conservação (Limpeza Ambiental) nas seguintes cidades: Bady Bassitt/SP, Catiguá/SP, Cedral/SP, Guapiaçu/SP, Ibirá/SP, Icém/SP, Ipiguá/SP, Jaci/SP, José Bonifácio/SP, Mirassol/SP, Mirassolândia/SP, Neves Paulista/SP, Nova Aliança/SP, Nova Granada/SP, Novo Horizonte/SP, Planalto/SP, Potirendaba/SP, Sales/SP, Santa Adélia/SP, São José do Rio Preto/SP, Tabapuã/SP, Uchoa/SP e Urupês/SP; que compõem a base territorial do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de São José do Rio Preto e Região, cuja a data base da-se em 01 de Janeiro/2020 e a Convenção Coletiva de Trabalho em vigência, encerra-se no dia trinta e um de Dezembro de 2019. Presente vários trabalhadores da categoria convocada como se verifica pelas assinaturas nas folhas de presença. O Presidente do Sindicato deu pôr instalada à assembléia em Segunda convocação exatamente às 19:00 (dezenove horas), uma vez que na primeira, não houve Quorum, exigido, esclarecendo que em razão desta circunstância qualquer que fosse a deliberação, seria considerada válida para todos efeitos, tendo em vista o que prescreve a legislação correspondente. Dando prosseguimento aos trabalhos, convidou para fazer parte da mesa o Sr. VALDOMIRO TEIXEIRA LOPES, para função de Secretário e Sra. Sonia Maria Sangion, para escrutinador, em seguida o presidente disse que encerrando a atual Convenção Coletiva no último dia trinta um de Dezembro/2019, haverá necessidade de convocar o SEAC-SP (Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de São Paulo), Entidade representativa das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de São Paulo para um novo Acordo Coletivo de Trabalho dos empregados no setor de Asseio e Conservação (Limpeza Ambiental), razão pela qual convocou a presente assembléia, pois sem autorização dos interessados no assunto a diretoria não poderá pleitear novo reajuste salarial, e mesmo porque, para qualquer reivindicação neste sentido, só poderá ser promovida com base na decisão desta Assembléia. Composta a mesa foi procedida a leitura do Edital de Convocação, com a seguinte Ordem do Dia: A)- Elaboração e aprovação da pauta de reivindicações (Clausulas Econômicas e Sociais) a serem apresentadas ao SINDICATO PATRONAL, representativo da categoria econômica, com referência a categoria acima mencionada, cujo a data base é 01 de Janeiro/2020; B)- Outorga de poderes ao SINDICATO e ou a FEMACO - Federação dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação Ambiental, Urbana e Áreas Verdes no Estado de São Paulo para negociar em conjunto ou separadamente, e instaurar perante o Egr. Tribunal Regional do Trabalho o Dissídio Coletivo; caso não haja acordo; C)-Outorga de poderes ao Sindicato para celebrar acordo coletivo diretamente com as empresas; D)-Deliberação e fixação da Contribuição Assistencial/Negocial na forma da Lei para período da vigência da respectiva Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho, fundamentada na letra "e" do Art. 513 da C.L.T. ficando aberto o prazo para apresentação de declaração de oposição ao aludido desconto, no período de 20 (vinte) dias a contar da data da Assembléia, junto a secretária da Entidade Sindical, devendo ser feito por escrito e de próprio punho, entregue pessoalmente na entidade em duas vias em seguida o Presidente solicitou dos presentes autorização para a diretoria do Sindicato instaurar Dissídio Coletivo de Trabalho junto ao Tribunal Regional do Trabalho, caso venha Fracassar as negociações e solicitou também a aprovação pela Assembléia que autorize a Federação dos trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação Ambiental, Urbana e Áreas Verdes no Estado de São Paulo (FEMACO) a representar o Sindicato nas negociações com o SEAC-SP, podendo representar este Sindicato Junto a Delegacia Regional do Trabalho ou Tribunal Regional do Trabalho, bem como fazer unificação da pauta com a FEMACO e demais Sindicato do Grupo Prosseguindo, pelo Presidente foi solicitado que o secretário fizesse a leitura da pauta de reivindicações, que foi elaborada, e que será colocada em votação e aprovada pelos presentes para ser encaminhada para negociações, ficando assim constituída; CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 1º de janeiro de 2020. CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA; A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) profissional dos empregados em empresas de Asseio e Conservação Ambiental, com abrangência territorial em Bady Bassitt/SP, Catiguá/SP, Cedral/SP, Guapiaçu/SP, Ibirá/SP, Icém/SP, Ipiguá/SP, Jaci/SP, José Bonifácio/SP, Mirassol/SP, Mirassolândia/SP, Neves Paulista/SP, Nova Aliança/SP, Nova Granada/SP, Novo Horizonte/SP, Planalto/SP, Potirendaba/SP, Sales/SP, Santa Adélia/SP, São José do Rio Preto/SP, Tabapuã/SP, Uchoa/SP e Urupês/SP; CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS: a) - 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: JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 04 HORAS e JORNADA DE TRABALHO DE 06 HORAS; 01) Correção a partir de 01 de janeiro de 2020, dos valores vigentes em dezembro/2019, sobre todos os salários, pisos salariais, com base no Índice de correção do Salário Mínimo do Estado de São Paulo, de 4,97% (quatro vírgula noventa e sete por cento). 02) -Aumento Real, a partir de 01 de janeiro de 2020, nos valores corrigidos na forma acima, de 5% (cinco por cento) sobre todos os salários, pisos e salários normativos. PISO SALARIAL MÍNIMO R\$ 1.300,00; COPEIRA R\$ 1.313,58; LIMPADOR DE VIDROS R\$ 1.443,80; RECEPCIONISTA R\$ 1.430,28; PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO/FISCAL DE PISO/ASSEMBELHADO R\$1.550,23; AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL R\$ 1.430,28; ZELADORIA EM PREDIOS PÚBLICOS R\$1.685,38; TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO R\$1.721,84; AUXILIAR EM DESENTUPIMENTO R\$ 1.276,39; AUXILIAR DE MANUTENÇÃO R\$ 1.355,00; DEMAIS FUNÇÕES R\$ 1.355,00; HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000 psi) R\$1.651,34; OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADO R\$1.883,74; OPERADOR DE EMPILHADEIRA R\$1.883,74; OPERADOR DE VÁCUO R\$1.883,74; COVEIRO/SEPULTADOR R\$1.908,62; TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLOGICO R\$ 1.950,42; VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS/PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL R\$ 1.374,22; AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO R\$1.276,39; LIDER (RESPONSÁVEL POR ATÉ 10 EMPREGADOS R\$1.436,48; ENCARREGADO (RESPONSÁVEL POR 11 OU MAIS EMPREGADOS R\$ 1.723,77; 3) Entende-se como PISO SALARIAL MÍNIMO, o salário a ser pago para os trabalhadores que exercem as 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) 4) 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; 5) 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; 6) Entende-se como o piso de VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que exerçam a limpeza de áreas externas privadas como por exemplo: pátios/ruas; 7) Entende-se como o piso de AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que exerçam, exclusivamente, a função de limpeza, manutenção e higienização de banheiro público ou coletivo de grande

FONE/FAX: (17) 3203-0077

R. Conselheiro Saraiva, 317 - Vila Ercília - CEP 15013-090 - S. J. do Rio Preto SP



CATEGORIAS REPRESENTADAS:

(Empregados em Empresas e Agências de Turismo, Empresas de Asseio e Conservação, Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza Pública, Coletores e Varredores etc., Empresas de Manutenção e Execução de Áreas Verdes Públicas e Privadas, Empresas de Compra, Venda Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais Condomínios, Edifícios Comerciais e Residenciais, Instituições Beneficentes, Religiosas Filantrópicas e Creches, Salões de Barbeiros e Cabeleireiros para homens, Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras, Lavanderias e Similares, Empresas de Conservação de Elevadores. Lustradores de Calçados, Casa de Diversões Boates, Danceterias, Cabarets, Salões de Baile, Diversões, Eletrônicas, Bingos, Parque de Diversões, Clubes Recreativos, Salões de Bilhar e Empresas de Diversões)

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 2019 a 31 de dezembro de 2019, exceto nos casos de promoção, equiparação, implimento de idade e término de aprendizagem; **Parágrafo Segundo:** Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2019, 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. **CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS EM MONTADORAS AUTOMOBILÍSTICAS** :Serão considerados pisos em montadoras automobilísticas os pisos salariais de **trabalhadores que exerçam 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; **CLÁUSULA QUINTA - 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 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'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.* **CLÁUSULA SEXTA - 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 semelhantes; **2) 30% (trinta por cento) sobre remuneração** aos empregados que exerçam tarefas em depósito de combustíveis, em abastecimento de veículos, borracharias e aos soldadores.; **ADICIONAIS DE CLÁUSULA SÉTIMA - 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 nº10. 101/2000.; **PERÍODO DE APURAÇÃO E PAGAMENTO: EXERCÍCIO 2020** : O período de apuração inicial do PPR - Programa de Participação nos Resultados será de **janeiro de 2020 até junho de 2020** com o pagamento até o dia 10 (dez) de Agosto /2020 e **julho de 2020 até dezembro de 2020** com o pagamento até o dia 10 do mês de **Fevereiro/2021.** **CONDIÇÕES GERAIS (FALTAS):** O empregado não poderá ter nenhuma falta no período, havendo qualquer ausência, o empregado perderá um percentual de 20% do valor, por cada falta, no respectivo período. Serão consideradas tanto as faltas injustificadas como as justificadas, ou seja: o empregado começará com direito a 100% do valor do PPR - Programa de Participação nos Resultados e perderá a percentagem de 20% (vinte 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 (na presença do representante sindical laboral), os comprovantes de faltas (cartão de ponto/ atestado medico/ resumo da folha de ponto, etc...), no prazo máximo de 02 dias após o pagamento do benefício, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% do valor correspondente ao respectivo período; **VALOR DO PPR:** Valor equivalente ao Piso Salarial, sendo pago em duas parcelas, semestralmente, sendo a primeira em 10 de Setembro de 2020 e 10 de Março de 2021; observando as condições mais favoráveis estipuladas em acordo coletivo ou que já estejam sendo aplicadas pelas empresas e em caso de admissão ou demissão o PLR deverá ser pago de forma proporcional; **PENALIZAÇÃO:** Fica estabelecido 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; a) Caso o empregado já obtenha referido benefício, concedido pela Empresa Empregadora, deverá atentar para as seguintes situações: **a.1) Sendo este valor maior** 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 posteriores 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 possa atingir os valores acordados neste Instrumento.; **CONCILIAÇÃO:** Na hipótese de divergência relativamente 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 (laboral e patronal), ao final de cada período estabelecido na cláusula 1º, a estudarem melhores condições/ valores e formas de pagamentos, bem como a analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS;** **CLÁUSULA OITAVA - CESTA BÁSICA** :As Empresas fornecerão, sem ônus para o trabalhador, mensalmente, a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho, **cartão alimentação** no valor de **R\$ 123,36**(cento e vinte e três reais e trinta e seis centavos); **1) - Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, através 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 as exigências do item 02 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 justificativa legal no mês, o benefício será fornecido proporcionalmente.** **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 ou vale cesta 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 básica ou vale cesta até o dia 30 do mês, implicará na perda da mesma naquele mês. As empresas se obrigam a comunicar o trabalhador no ato do**

FONE/FAX: (17) 3203-0077

R. Conselheiro Saraiva, 317 - Vila Ercília - CEP 15013-090 - S. J. do Rio Preto SP



CATEGORIAS REPRESENTADAS:

(Empregados em Empresas e Agências de Turismo, Empresas de Asseio e Conservação, Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza Pública, Coletores e Varredores etc., Empresas de Manutenção e Execução de Áreas Verdes Públicas e Privadas, Empresas de Compra, Venda Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais Condomínios, Edifícios Comerciais e Residenciais, Instituições Beneficentes, Religiosas Filantrópicas e Creches, Salões de Barbeiros e Cabeleiros para homens, Institutos de Beleza e Cabeleiros de Senhoras, Lavanderias e Similares, Empresas de Conservação de Elevadores. Lustradores de Calçados, Casa de Diversões Boates, Danceterias, Cabarets, Salões de Baile, Diversões, Eletrônicas, Bingos, Parque de Diversões, Clubes Recreativos, Salões de Bilhar e Empresas de Diversões)

pedido de seu afastamento o constante deste item.6 - A retirada da cesta ou vale cesta, 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 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 – Em caso de greve de ônibus, enchente, incêndio ou calamidade pública as faltas serão abonadas e não implicará na perda da cesta básica; **PARÁGRAFO ÚNICO:** A irregularidade no fornecimento da cesta básica, 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. **CLÁUSULA NONA - TÍQUETE REFEIÇÃO/CARTÃO MAGNETICO:** As empresas fornecerão, mensalmente, tíquete refeição através de cartão magnético, 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, no valor de R\$ 17,69 (dezesete reais e sessenta e nove centavos). O Tíquete refeição é devido para jornada de quatro horas, inclusive as cumpridas aos sábados (para empregados que cumprem jornada de 44 horas semanais); **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas que fornecem a refeição, gratuitamente, estão isentas do cumprimento desta obrigação; **PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas poderão descontar do salário do trabalhador, a título de ressarcimento pelo benefício concedido, o valor de R\$0,13 (treze centavos) do valor total de cada tíquete 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 consecutória 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; **CLÁUSULA DÉCIMA AUXILIO CRECHE:-** As empresas concederão, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, independente do número de empregadas por empresa, a importância equivalente a 20% (vinte por cento) do Piso Salarial, por filho com até 03 (três) anos de idade.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. **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: COMPLEMENTAÇÃO DO ACIDENTE DE TRABALHO (INCLUSÃO).** O trabalhador, se em gozo do recebimento do Benefício B91 (acidente do trabalho) do INSS, terá o valor do seu salário benefício complementado pelo empregador enquanto durar a suspensão do contrato de trabalho, inclusive quanto ao 13º salário, de maneira a garantir a efetiva percepção da importância correspondente à média das últimas 12 (doze) remunerações imediatamente anteriores ao início do seu afastamento do trabalho; **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRATAMENTO AO EMPREGADO ACIDENTADO (INCLUSÃO)** Em casos de acidente ou doença desenvolvida em função do trabalho, assim definidos pelo INSS, o empregador custeará integralmente os exames e assistência médica, bem como os medicamentos necessários ao empregado; **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA:- BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR A ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL** prestará indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalhos, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenientes, benefícios sociais, conforme tabela definida pelas Entidades e discriminadas no Manual de Orientação e Regras (anexo II) . **Parágrafo Primeiro** – A prestação dos benefícios sociais iniciará a partir de 01/01/2020, e terá como base, para seus procedimentos, como parte integrante desta cláusula, o Manual de Orientação e Regras, o qual deverá estar disponível no site da gestora. Para lisura do processo e conservação de direitos, este Manual deverá ser registrado em cartório, em momento oportuno, após a homologação desta CCT. **Parágrafo Segundo** – Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso 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 10/01/2020, o valor total de R\$ 11,20 (onze reais e vinte centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br; **Parágrafo Terceiro** – Fica também instituído o Benefício Natalidade, que será prestado quando do nascimento de filho de trabalhador (a). Para efetiva viabilidade deste benefício, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 10/01/2020, o valor de R\$ 4,51 (quatro reais e cinquenta e um centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br; **Parágrafo Quarto** – 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, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado; **Parágrafo Quinto** – O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por: falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6." do Manual de Orientação e Regras; **Parágrafo Sexto** – O nascimento, óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo site www.beneficiosocial.com.br; **Parágrafo Sétimo** – Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, deverão constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, 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** - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de 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; **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA (INCLUSÃO) - PLANO DE ASSISTENCIA MÉDICA:-** AS Empresas fornecerão aos seus empregados plano ou convenio de Assistência Médica Familiar sem ônus para trabalhador; **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 e informado o fato a entidade sindical. **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: - ESTABILIDADE DA GESTANTE;** Fica assegurada estabilidade provisória a gestante desde a confirmação da gravidez até 30 (trinta) dias após o término da licença maternidade : **CLÁUSULA DÉCIMA SETIMA: 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 alimentação. **Parágrafo Primeiro:** Nas escalas de revezamento acima, os trabalhos realizados em dias de descanso e feriados serão

FONE/FAX: (17) 3203-0077

R. Conselheiro Saraiva, 317 - Vila Ercília - CEP 15013-090 - S. J. do Rio Preto SP



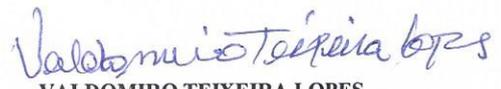
CATEGORIAS REPRESENTADAS:

(Empregados em Empresas e Agências de Turismo, Empresas de Asseio e Conservação, Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza Pública, Coletores e Varredores etc., Empresas de Manutenção e Execução de Áreas Verdes Públicas e Privadas, Empresas de Compra, Venda Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais, Condomínios, Edifícios Comerciais e Residenciais, Instituições Beneficentes, Religiosas Filantrópicas e Creches, Salões de Barbeiros e Cabeleireiros para homens, Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras, Lavanderias e Similares, Empresas de Conservação de Elevadores, Lustradores de Calçados, Casa de Diversões Boates, Danceterias, Cabarets, Salões de Baile, Diversões, Eletrônicas, Bingos, Parque de Diversões, Clubes Recreativos, Salões de Bilhar e Empresas de Diversões)

remunerados em dobro de acordo com a jornada realizada no referido dia. **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. **CLAUSULA DECIMA OITAVA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ NEGOCIAL EMPREGADOS:** 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 manutenção da infra-estrutura da entidade sindical, considerando que as negociações coletivas trazem benefícios e vantagens a toda a categoria, independente de ser associados ou não. E de acordo com Assembléia Geral da categoria realizada em 26/11/2019 e com embasamento no Art. 513 da CLT que estabelece que são prerrogativas dos sindicatos e, em sua letra "e" impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou de profissões liberais representadas, fica estabelecido o desconto da Contribuição Assistencial/Negocial de todos os empregados, associados ou não ao sindicato, pertencentes a categoria profissional e beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho da seguinte forma: **A)-** A partir do mês de Janeiro/2020 até Dezembro/2020, todos os empregados representados pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO, na presente Convenção Coletiva de Trabalho, contribuirão com um percentual mensal de 1% (um por cento), a ser aplicado sobre os salários, devendo os descontos ser procedidos em folha de pagamento e recolhidos no dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, devendo recolher as referidas importância a favor do Sindicato em guias próprias enviadas pelo Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de São José do Rio Preto e Região; **Parágrafo Primeiro:** O não recolhimento da contribuição referida acarretará multa de 10% (dez por cento) calculado sobre o montante devido e não recolhido sem prejuízo de sua atualização monetária, além de, juros de mora de 1% (um por cento) ao mês; **Parágrafo Segundo:** A falta do desconto e do devido recolhimento, implicará na responsabilidade da Empresa, que deverá assumir posteriormente o pagamento sem ônus para o empregado. **Parágrafo Terceiro:-** Aos empregados é assegurado o quanto ao direito de oposição aos descontos, desde que os mesmos tenham apresentado por escrito e individualmente junto ao Sindicato Profissional até 20 (vinte) dias após a data Assembleia, que deliberou sobre a mesma, sendo vedado a entrega diretamente na empresa; **Parágrafo Quarto: Fica limitado o desconto máximo de R\$ 27,00 (vinte sete reais) por parcela e por empregado;** **CLAUSULA DÉCIMA OITAVA :- MANUTENÇÃO DE CLAUSULAS PREEXISTENTE:-** Fica mantida as demais cláusulas constantes na Convenção Coletiva atual. Foi colocado também aos presentes, e aprovado, que dentro da pauta de reivindicação será pleiteado a garantia da data base para o dia 01 de Janeiro, e também ser deliberado a autorização com concessão de poderes para a Diretoria do Sindicato realizar negociação em conjunto ou separadamente com a FEMACO (Federação dos trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação Ambiental, Urbana e Áreas Verdes no Estado de São Paulo) para poder analisar a proposta apresentada, ao Sindicato Patronal, e caso esteja dentro dos limites razoáveis da inflação ocorrida, e celebrar Convenção Coletiva de Trabalho, podendo substabelecer poderes e representação da Entidade nas negociações Coletivas, e instaurar Dissídio Coletivo junto ao Tribunal Regional do Trabalho, caso veja frustradas as negociações.. Depois de lida a pauta o presidente colocou a palavra em aberto a quem dela quisesse fazer uso, alguns associados se manifestaram favoráveis a pauta de reivindicações. Após algumas ponderações apresentadas pela presidência, foi colocado em votação as propostas apresentadas na presente assembleia. Assim de acordo com os estatutos sociais solicitou que levantasse a mão aquele que concordasse com as propostas apresentadas, todos foram unânimes em levantar às mãos, assim não tendo nenhum voto em contrário as propostas apresentadas foram aprovadas por unanimidades dos presentes. Após a proclamação do resultado e tendo esgotado a ordem do dia, o Presidente da Entidade Sergio da Silva Paranhos, deu por encerrada a Assembleia e solicitou que eu secretário Valdomiro Teixeira Lopes, lavrasse a presente Ata que após lida e aprovada vai assinada pelos componentes da mesa. São José do Rio Preto, 26 de Novembro 2019.



SERGIO DA SILVA PARANHOS
Diretor - Presidente



VALDOMIRO TEIXEIRA LOPES
Secretário



SÔNIA MARIA SANGION
Escriturador

FONE/FAX: (17) 3203-0077

R. Conselheiro Saraiva, 317 - Vila Ercília - CEP 15013-090 - S. J. do Rio Preto SP

