

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

21 - 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. **22 - 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. **23 - 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 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. **24 - PONTO ELETRÔNICO:** As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos artigos 2º e 3º, da Portaria nº 373, de 25/2/11, sem prejuízo do disposto no artigo 74º, parágrafo 2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico e eletrônico. **25 - TEMPO DE TROCA DE UNIFORMES:** Não será considerado tempo à disposição do empregador, salvo se houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. **26 - 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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

(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. **27 - JORNADA DE TRABALHO: 1) 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. **2) 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. **3) JORNADA DE TRABALHO 6x1 (SEIS POR UM):** 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:** Será admitida a escala de Trabalho 6x1, em face das características e singularidade da atividade, desde que não haja extrapolação do limite aqui estabelecido, e respeitada a concessão de folga semanal remunerada de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, nos termos da lei. Em havendo extrapolação do limite aqui estabelecido, o empregado fará *jus* ao recebimento dessas horas como extraordinárias com adicional da presente norma coletiva, sem que isso implique em descaracterização do regime/escala de jornada de trabalho a que o empregado estiver sujeito. **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:** Será concedido o intervalo intrajornada de acordo com o artigo 611-A da CLT, com no mínimo 30 (trinta) minutos para a refeição e descanso, cujo período será descontado da jornada diária. A não concessão ou concessão parcial do intervalo para refeição e descanso, implica no pagamento de



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

natureza indenizatória apenas do período suprimido com acréscimo de 50% (cinquenta por cento). **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. **28 - BANCO DE HORAS:** Se houver interesse da empresa e dos funcionários, este sistema poderá ser aplicado conforme legislação vigente e deverá ser implantado **obrigatoriamente** com anuência e acompanhamento **do SINDICATO PROFISSIONAL**. *Fica estabelecido que no caso de a empresa ter implantado o Banco de Horas, com anuência do SINDICATO PROFISSIONAL, os empregados que vierem a ser admitidos após a celebração deste acordo estarão automaticamente enquadrados nas cláusulas contidas neste e deverão constar de seu contrato de trabalho.* **29 - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADES INSALUBRES:** Quando necessárias, as prorrogações independem de licença prévia da autoridade competente. **30 – FÉRIAS:** **1º)** Comunicado o período de gozo de férias, o empregador não poderá cancelar ou modificar o início previsto, exceto se ocorrer algum fato imperioso. **2º)** A comunicação do período de gozo de férias deverá ocorrer com antecedência mínima de 30 dias, por escrito. **3º)** A concessão de férias após o vencimento legal do período aquisitivo ensejará o pagamento em dobro nos termos da legislação. **4º)** É devido o pagamento das férias proporcionais acrescidas de 1/3 ao empregado que pede demissão antes de completar 12 (doze) meses de trabalho, conforme súmula 261 do TST. **5º)** O gozo de férias não poderá ter início em dias que coincida com sábados, domingos, feriados ou dias ponte. **6º)** Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. **31 - 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, às empresas deverão fornecer local apropriado para alimentação dos mesmos. **VESTIÁRIOS:** É obrigatório o fornecimento de vestiário com armários bipartidos (duas células por funcionário) e chuveiros, obedecendo a regulação da Vigilância Sanitária – CVS9; **LABORATÓRIO:** Toda empresa que realiza controle de vetores e pragas urbanas (sinantrópicas) deve

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

possuir laboratório para preparação e fracionamento das formulações, devendo possuir chuveiro lava olho de rápido acionamento, obedecendo a regulação da Vigilância Sanitária – CVS9; **ENTRADA SEPARADA (ESCRITÓRIO-OPERACIONAL):** Toda empresa de Controle de Vetores e de Pragas Urbanas deve possuir um imóvel cuja entrada dos produtos materiais de uso dos funcionários operacionais esteja de acordo com a regulação da Vigilância Sanitária – CVS9. **32 - SEGURANÇA NO TRABALHO:** a) Para os trabalhadores em altura realizados com auxílio de corda as empresas deverão cumprir, rigorosamente todo o disposto na NR35, bem como as orientações do Ministério do Trabalho e Emprego.” b) As empresas se comprometem a fornecer, trimestralmente, ao SINDICATO PROFISSIONAL relação contendo todos os empregados afastados por auxílio doença ou por acidente do trabalho. **33 – UNIFORMES: UNIFORME** - As empresas fornecerão, gratuitamente, uniformes a seus empregados, quando obrigatório o seu uso, da seguinte forma: 02 (dois) uniformes na admissão; Os uniformes serão substituídos sempre que necessário; Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa ficará obrigada a restituir o dobro do respectivo valor, na forma do artigo 462 da C.L.T.; Fica assegurado, às empresas, o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido gratuitamente, em caso de não devolução ou estrago voluntário ou doloso do mesmo por mal-uso ou por ocasião do desligamento do empregado; Os uniformes deverão ser fornecidos completos, inclusive no período de inverno, acrescidos de agasalhos e de acordo com as especificações da empresa. Ex: "camisa, calça, camiseta, sapatos ou botas; agasalhos (jaleco ou jaqueta ou blusa de moletom ou blusa de lã)". **34 - 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 do SINDICATO PROFISSIONAL 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. **35 - GARANTIA DE AFASTAMENTO:** Fica garantido o afastamento remunerado aos dirigentes sindicais,



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

cipeiros e delegados sindicais, quando da participação em seminários, cursos e congressos realizados pelas entidades sindicais. **36 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL:** Fica garantido o afastamento remunerado aos Dirigentes Sindicais, Cipeiros e Delegados Sindicais, quando da participação em seminários, cursos e congressos realizados pelas entidades sindicais. **37 - 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. **38 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PREVISTA EM LEI:** Conforme deliberação da categoria em Assembleia Geral específica, foi ratificado por todos os presentes, o desconto relativo a contribuição sindical, conforme expressa disposição na Constituição Federal, norma de eficácia plena e de natureza tributária conforme disposto no artigo 8ª IV, e 149 da Constituição Federal e artigos 545, 578, 579, 582 e 583 da CLT, ficando as empresas obrigadas a procederem o desconto da contribuição sindical equivalente a 1 (um) dia de salário do empregado, em favor da entidade profissional. **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A empresa terá direito de restituição da contribuição sindical perante o sindicato laboral, em caso de decisão judicial que a obrigue a devolver a contribuição descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato,

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

desde que a empresa notifique o sindicato laboral para que este instrua o processo com as informações que entender cabíveis. As importâncias devem ser recolhidas ao **Sindicato Profissional**, em guias próprias, disponibilizadas pelas entidades Sindicais, conforme dispõe a legislação. O desconto e repasse da importância devida pelo empregado à título de Contribuição Sindical será de inteira responsabilidade da empresa. **39 - DESCONTOS DAS CONTRIBUIÇÕES:** O desconto da Contribuição Sindical em favor do **SINDICATO PROFISSIONAL** será efetuado apenas dos trabalhadores que autorizarem de maneira prévia e expressa, conforme dispõe o Art. 611 - B da Lei 13467/17. **40 - CONTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES:** 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 sociais e vantagens a toda a categoria, além disso o sindicato fornece tratamento odontológico a todos os trabalhadores, independente de ser associados ou não. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2020, a importância equivalente a 2% (dois por cento) do salário de cada empregado, devidamente corrigido e limitado o desconto mensal a R\$ 25,00 (vinte e cinco reais), a título de **Contribuição Assistencial**. As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao **Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Votuporanga e Região** em guias próprias fornecidas, até o dia 10 do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais. **OPOSIÇÃO:** O Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Votuporanga e Região publicou Edital de Convocação junto ao Jornal Agora em data de 14 de Outubro de 2019 - pagina “A-08”, declarando o direito de oposição deste desconto que deve ser manifestado pessoalmente pelo trabalhador interessado em carta de próprio na sede da entidade. Ficando sem validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, cartório, e-mail, fax ou diretamente à empresa. **NOVOS EMPREGADOS:** Dos empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se aos mesmos, o direito de oposição ao desconto aos empregados não associados, no prazo de

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto. O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Votuporanga e Região fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador. **41 - MENSALIDADES SINDICAIS:** As empresas se obrigam em conformidade com o disposto no artigo 545 da CLT, a descontar folha de pagamento de seus empregados, a mensalidade sindical, e recolher a respectiva importância aos sindicatos até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao vencido, sob pena das cominações legais. **42 - 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. **43 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DEVIDA NA DESPEDIDA ANTES DA DATA BASE:** Considerando a característica do setor de 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. **44 - 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 o sindicato dos empregados da categoria. Para tanto as partes se reunirão para deliberarem sobre as regras do termo de quitação anual das verbas trabalhistas. **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. **45 - 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 13.467/2017. **Parágrafo Primeiro-** É vedada a formação de comissão de representação dos trabalhadores antes da regulamentação padrão elaborado entre o sindicato patronal e laboral. **46 - PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA SOBRE O ACORDO COLETIVO:** 1) PREVALECERÃO TODAS as condições estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho sobre aquelas estipuladas em Acordo

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

Coletivo de Trabalho, inclusive salários; 2) Ficam garantidas e respeitadas as condições mais benéficas aos trabalhadores, existentes nas decisões judiciais transitadas em julgado e nos acordos coletivos já firmados entre empresas e as respectivas Entidades Sindicais Profissionais. **47 - 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 DO SINDICATO PROFISSIONAL.** 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. **48 – HOMOLOGAÇÕES:** As homologações das rescisões contratuais deverão ser efetuadas nas Entidades Sindicais Profissionais. a) Fica facultado ao trabalhador, optar pelo local da realização da Homologação da rescisão contratual quando a entidade sindical profissional tiver sub-sedes, sob pena de a empresa arcar com o pagamento da importância equivalente a 1 (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 a Entidade Sindical Profissional der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea “b” desta cláusula, será obrigada a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação. **49 - 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



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

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. **50 - 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. **51 - CONTRIBUIÇÕES DE RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS- CRTS:** As contribuições de Relações Trabalhistas e sindicais, são devidas pelas empresas ao SINDPRAG, mensalmente, no percentual de 0,5% (zero virgula cinco por cento), da folha de pagamento, com base de cálculo do FGTS. **52 - DIA DO CONTROLADOR DE PRAGAS:** Fica estabelecida a data de **26 de setembro** de cada ano para comemoração ao dia do Controlador de Pragas. Neste dia, (**26 de setembro**) sendo **dia útil e trabalhado**, as empresas fornecerão aos seus trabalhadores, mais um tíquete-refeição para cada empregado que tenha trabalhado no dia 26 de setembro, totalizando o valor de **R\$ 34,00** (trinta e quatro reais) a ser pago ao trabalhador neste dia. Transcrita a pauta de reivindicações, o Sr. Presidente solicitou ao Sr. Secretário leitura das ordens “C”, “D” e “E”, sendo votadas uma a uma e aprovadas pelos trabalhadores, sendo em ato contínuo explicado pelo Sr. Presidente o item “F” do edital, a Decretação do Estado de Greve, aos presentes, que também foi votado e aprovado. Passada a palavra ao Sr. Tesoureiro para discutir a ordem seguinte, que trata da deliberação e aprovação do percentual de contribuição em favor do sindicato, explanando que a contribuição é importante para dar continuidade aos trabalhos desenvolvidos junto a categoria profissional, e que a assembléia foi aberta a todos os trabalhadores independente se serem associados ou não da categoria, e com base no Artigo 513, item “e” da CLT e recente entendimento do Ministério Público do Trabalho e Poder Judiciário a fim que haja a manutenção da estrutura sindical, e considerando que os benefícios conquistados são disponibilizados a todos os trabalhadores filiados ou não ao sindicato, inclusive assistência jurídica e odontológica aos associados. Diante das explanações, propôs que a contribuição seja de 2% (dois por cento) mensal sobre os pisos salariais reajustados, a título de Contribuição Assistencial, e limitado o desconto em R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por trabalhador, sendo aberta a votação na sequência. Após algumas discussões e



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO

esclarecimentos, pela maioria ficou aprovada a contribuição em favor do sindicato, e em seguida o Sr. Tesoureiro deu início a deliberação sobre a oposição a contribuição. Propôs que não haja prazo para a apresentação de oposição, desde que seja de próprio punho na sede ou locais de apoio do sindicato, ficando inválidas as enviadas por correio, fax e e-mail e os novos empregados não sócios, deverão manifestar a oposição até dez dias antes do primeiro recolhimento. Foi aberta a votação e novamente pela maioria ficou aprovado o prazo para apresentação de recusa a contribuição, explicando ainda o Sr. Tesoureiro que a contribuição será devida por todos, associados ou não e a responsabilidade pelo desconto e repasse ao sindicato, totalmente da empresa e a sua omissão neste sentido, faz com que o ônus pelo pagamento se reverta a ela, podendo inclusive ser acrescido de juros e correções conforme a lei. Fixado o percentual de contribuição, o Sr. Presidente tomou a palavra para votação da ordem "H", a Deliberação sobre a assembleia permanente até o final da campanha salarial 2020, que ficou aprovada pelos trabalhadores, passando então a última ordem do dia, onde foi dada voz a quem desejasse se manifestar. Quando mais ninguém quis fazer uso da palavra e nada mais havia a ser tratado, pelo Sr. Presidente foi encerrada a assembleia, sendo esta ata lavrada por ordem do Sr. Secretário, e após lida e achada conforme, seguirá assinada por todos os membros da mesa diretora.


Antonio Caneli de Freitas
Presidente


Odair Inocêncio da Silva
Secretário dos Trabalhos


Valdemar Alves
Tesoureiro