SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE BAURU E REGIÃO

sede: Rua Manoel Bento Cruz, 6-26 - Centro - Bauru/SP - CEP 17015-172 - Fones (14) 3234-2677 / 3224-3263
sub-sede: Rua Milton Meres Jaqueta, 220 - Vl. Lavradores - Botucatu/SP - CEP 18600-000 - Fone (14) 3882-8635
site: www.sethbr.com.br - e-mail: sethbr@sethbr.com.br

ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA REALIZADA NA SEDE DO SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE BAURU E REGIÃO, Aos 08 (oito) dias do mês de dezembro do ano de 2017 às 14h30 (quatorze horas e trinta minutos) em segunda e última convocação na sede social do sindicato, estabelecido na cidade de Bauru, situado à Rua Araújo Leite, 15-59, Centro, realizou-se a Assembléia Geral Extraordinária conforme edital publicado no "Jornal da Cidade" do dia 03 de Dezembro de 2017, com a presença de trabalhadores da categoria profissional de Empregados em Empresas de Asseio e Conservação de Bauru e Região. A Sra. Elza Eugênio Pinto diretora – presidente da entidade indicou para secretariar os trabalhos da mesa da assembléia a Sra Maria Emiliana Eugenio Pinto, diretora da entidade. Colocado em votação, aceitos por unanimidade. Iniciando os trabalhos da mesa com os integrantes da categoria profissional, presentes e constantes da lista de presença conforme disposições legais e estatutárias, a presidente solicitou que fossem lidas as ordens do dia. A) Discussão, elaboração e aprovação da pauta de reivindicações dos trabalhadores em Empresas de Asseio e Conservação de Bauru e base territorial da entidade sindical profissional, cuja data-base é 1º (primeiro) de janeiro; B)Delegação de poderes à presente entidade para proceder unificação da pauta de reivindicações e entabular negociações coletivas com o sindicato patronal; C) Delegação de poderes à FEMACO – Federação dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação Ambiental, Urbana e Áreas Verdes no Estado de São Paulo, para que a mesma proceda unificação da pauta de reivindicações à nível estadual e, caso necessário, instaure dissídio coletivo junto ao Egrégio Tribunal Regional do Trabalho; D) Fixação, discussão e aprovação dos percentuais das contribuições para o custeio do sistema confederativo, assistencial e/ou negocial a serem descontados na folha de pagamento de todos os integrantes da categoria profissional, associados ou não à representação sindical suscitante, nos limites de sua base territorial, nos moldes do disposto no inciso IV do art 8º da Constituição Federal; E) Assuntos gerais. Após a leitura, com a palavra a Sra. Presidente, que neste ano as negociações devem ser mais difíceis. Isto porque o índice do INPC não atingiu o patamar de 2% (dois por cento) um dos menores da história desta categoria. Desta forma, convém trabalharmos com um aumento real que vise uma melhora no poder aquisitivo do país, que vive neste momento uma indiscutível crise econômica. Um dos presentes, integrante da categoria e associado do sindicato, questiona a possibilidade do valor do reajuste girar em torno de 10% (dez por cento) sobre o piso e concessão de aumento para R$450,00 (quatrocentos e cinqüenta reais) de cesta básica seguindo o

sede: Rua Manoel Bento Cruz, 6-26 - Centro - Bauru/SP - CEP 17015-172 - Fones (14) 3234-2677 / 3224-3263
sub-sede: Rua Milton Meres Jaqueta, 220 - Vl. Lavradores - Botucatu/SP - CEP 18600-000 - Fone (14) 3882-8635
site: www.sethbr.com.br - e-mail: sethbr@sethbr.com.br

reajuste a realidade do aumento do custo de vida dos trabalhadores. A Sra presidente com a palavra informou que considera 10% um valor alto mas que ,de fato, tem recebido sinalização dos empresarios em valores que giram entre 5% e 8%. A Sra Presidente continuou informando que as negociações coletivas da categoria representam um trabalho árduo com o sindicato patronal que tende a se estender. Um dos presentes pediu a palavra e registrou que concordaria com o reajuste oferecido pelo empregador para quem trabalha no importe de 6%. Ainda com a palavra este trabalhador disse se sentir injuriado com o fato de receber o mesmo reajuste que o colega que não é sócio do sindicato e nem permite seja feito desconto da contribuição do sindicato. Pedindo a palavra uma trabalhadora falou que o sindicato não deveria dar aumento para quem não contribuísse com o sindicato. A Sra Elza chamou a atenção para a Ordem do dia, informando que este assunto será tratado mais adiante. Voltando ao tema em pauta, um dos presentes questionou se a empresa em que ele trabalha poderia dar aumento superior ao do negociado no "dissídio". Pela D Elza foi esclarecido que sim, bastando ao sócio que buscasse o sindicato para celebração de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. Neste momento, um dos presentes sugeriu que o sindicato negociasse com o patronal e com os patrões diretamente. A D Elza pediu opinião jurídica convocando a presença do Dr Francisco Ferreira para passar a compor a mesa de negociação. Aprovado por unanimidade. Instado a responder a questão, o Dr Francisco disse que seria melhor primeiro convocar o patronal e depois disso ouvir aqueles empresarios que tivessem interesse em aumentos maiores. Coloca em discussão, após amplos debates foi proposto que 1 - os trabalhadores peçam aos seus empregadores interessados que procurem o sindicato para celebração de acordo coletivo de trabalho; 2- No mesmo ato, o sindicato deverá convocar as principais prestadoras de serviços em asseio e conservação em mesa redonda para celebração de acordo coletivo caso não avancem as tratativas com o patronal; 3- seja evitado a todo custo a instauração de dissídio coletivo; 4 – o sindicato feche Convenção Coletiva apenas após atendidas as condições anteriores. Colocada em votação, aprovadas por unanimidade as 4 sugestões. Voltando a discussão sobre reajuste e demais clausulas da Pauta, a D Elza pediu a Sra Maria que iniciasse a leitura das clausulas anteriores para discussão e formação da Pauta incluindo-se ai a discussão sobre 3° ordem do dia referente às contribuições sindicais a serem previstas na norma coletiva. Aprovada por unanimidade. Após a leitura e amplos debates, a pauta ficou assim definida:

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES "EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DE BAURU

E REGIÃO".Data-Base: 1° de Janeiro de 2018 - CLÁUSULAS ALTERADAS (JÁ EXISTENTES)-

1. SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir de ***1º de janeiro de 2018****, 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 DIÁRIAS e JORNADA DE TRABALHO DE 06 HORAS DIÁRIAS.***

1.) PISO SALARIAL MÍNIMO no valor de R$ 1.186,19.

2.) Reajuste de 10% (dez por cento) para os demais salários normativos ***constantes do quadro de funções e salários*** *abaixo transcrito "****PISOS SALARIAIS MÍNIMOS****":*

PISO SALARIAL MÍNIMO	*R$ 1.186,19*
COPEIRA	*R$ 1.220,75*
LIMPADOR DE VIDROS	*R$ 1.341,77*
RECEPCIONISTA	*R$ 1.329,20*
PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO / FISCAL DE PISO	*R$ 1.440,67*
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	*R$ 1.566,27*
ZELADORIA EM PRÓPRIOS PÚBLICOS	*R$ 1.566,27*
DEDETIZADOR/ASSEMELHADO	*R$ 1.418,76*
TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO	*R$ 1.600,15*
AUXILIAR EM DESENTUPIMENTO	*R$ 1.186,19*
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	*R$ 1.259,25*
DEMAIS FUNÇÕES	*R$ 1.534,63*
HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000 psi)	*R$ 1.750,61*
OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA	*R$ 1.750,61*
OPERADOR DE VÁCUO	*R$ 1.750,61*
COVEIRO/SEPUTADOR	*R$ 1.773,74*

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Compensação *- As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontâneamente no período compreendido entre 1º de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2017, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.*

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2018, 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

sede: Rua Manoel Bento Cruz, 6-26 - Centro - Bauru/SP - CEP 17015-172 - Fones (14) 3234-2677 / 3224-3263
sub-sede: Rua Milton Meres Jaqueta, 220 - Vl. Lavradores - Botucatu/SP - CEP 18600-000 - Fone (14) 3882-8635
site: www.sethbr.com.br - e-mail: sethbr@sethbr.com.br

salários.

*4.) **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.

4.1) o empregado que exerça função de encarregado, líder e/ou assemelhado, terá os seguintes acréscimos sobre o piso salarial profissional de sua respectiva função, por grupo de empregados supervisionados:

*4.1.a) responsável por **até 10 (dez) empregados** – valor equivalente ao salário normativo da área mais **10%** (dez por cento);*

*4.1.b) responsável por **11 (onze) a 20 (vinte) empregados** – valor equivalente ao salário normativo da área mais **20%** (vinte por cento);*

*4.1.c) responsável por **21 (vinte e um) a 30 (trinta) empregados** – valor equivalente ao salário normativo da área mais **30%** (trinta por cento);*

*4.1.d) responsável por **31 (trinta e um) ou mais empregados** – valor equivalente ao salário normativo da área mais **50%** (cinqüenta por cento).*

2. 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) Período de Apuração e Pagamento:

Exercício 2018:

*O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de **Janeiro de***

2018 até Junho de 2018**, com o pagamento **até o dia 10 do mês subseqüente**; e de **Julho de 2018 até Dezembro de 2018**, com o pagamento **até o dia 10 do mês subsequente.

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 tanto as faltas injustificadas como as justificadas, ou seja: o empregado começara 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 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 sindical laboral), 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 beneficio, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% (quarenta por cento) do valor correspondente ao respectivo período.

c) Valor do PPR:

***R$ 600,00** (duzentos e trinta e seis reais), sendo pago em 02 (duas) parcelas, de **R$ 300,00** (cento e dezoito reais) a ser paga **semestralmente**, a primeira em **10 de julho de 2018** e a **segunda 10 janeiro de 20168**.*

d) 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.

***d.1)** Caso o empregado já obtenha referido beneficio, concedido pela empresa empregadora, deverá*

atentar para as seguintes situações:

d.1.1) *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 ulteriores 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 (laboral e patronal), ao final de cada período estabelecido na Clausula 1ª, 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.

3 - 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 goiabada/marmelada
½ kg de café torrado e moído com selo ABIC	1 caixa de papelão
½ kg de fubá	

1 *- Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, através*

de tíquetes, vale alimentação ou cartões magnetizados das empresas fornecedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição ou vale alimentação, para compra de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos, 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.

CESTA BÁSICA	***ANO 2018***
VALOR EM REAIS	***R$ 320,00***

2- *O empregado que apresentar falta sem justificação 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 subseqüente.*

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.*

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.

4. TÍQUETE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, tíquete refeição ou auxílio alimentação, por dia efetivamente

sede: Rua Manoel Bento Cruz, 6-26 - Centro - Bauru/SP - CEP 17015-172 - Fones (14) 3234-2677 / 3224-3263
sub-sede: Rua Milton Meres Jaqueta, 220 - Vl. Lavradores - Botucatu/SP - CEP 18600-000 - Fone (14) 3882-8635
site: www.sethbr.com.br - e-mail: sethbr@sethbr.com.br

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 subseqüente.

O ticket refeição é devido para jornada de quatro horas cumpridas ***aos sábados*** *(para empregados que* ***cumprem jornada de 44 horas semanais****).*

TÍQUETE REFEIÇÃO	***ANO 2018***
VALOR EM REAIS	*R$ 20,50*
DESCONTO EM REAIS	*R$ 0,10*

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 estipulado conforme tabela acima, do valor total de cada tíquete ou cartão refeição ou alimentação fornecida, em atendimento a Lei 6321, de 14 de abril de 1976, que trata do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.

Parágrafo 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.

5. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

As empresas recolherão à entidade sindical profissional, mensalmente, através de guias próprias fornecidas pela mesma, até o quinto dia útil dos meses subseqüentes ao vencido, o valor correspondente ao montante do desconto efetuado em folha de pagamento dos empregados, referente à contribuição negocial profissional, autorizada pela assembléia geral, correspondente a 2% (dois por cento) do piso salarial normativo vigente, limitando-se a 1% (um por cento) da remuneração do trabalhador.

Parágrafo primeiro: *O não recolhimento no prazo legal implicará na multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, além das demais cominações estabelecidas na legislação em vigor.*

sede: Rua Manoel Bento Cruz, 6-26 - Centro - Bauru/SP - CEP 17015-172 - Fones (14) 3234-2677 / 3224-3263
sub-sede: Rua Milton Meres Jaqueta, 220 - Vl. Lavradores - Botucatu/SP - CEP 18600-000 - Fone (14) 3882-8635
site: www.sethbr.com.br - e-mail: sethbr@sethbr.com.br

Parágrafo segundo: *Fica definido o limite de desconto mensal a R$ 30,00 (trinta reais) a titulo de Contribuição Negocial Profissional.*

6. MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLAUSULAS – Ficam mantidas as demais clausulas constantes da convenção coletiva vigente até 31/12/2017.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL DOS EMPREGADOS *De acordo com deliberação da Assembléia Geral Extraordinária e nos termos do Termo de Ajuste de Conduta nº 20847/2004-32, todos os integrantes da categoria profissional contribuirão mensalmente com o percentual de 2% (dois por cento) do piso salarial normativo vigente, limitando-se a 1% (um por cento) da remuneração total do trabalhador. Os descontos deverão ser procedidos em folha de pagamento e recolhida mensalmente a Entidade Sindical Profissional em guias próprias fornecidas pelo mesmo até o 5º dia útil subseqüente ao vencido. O não recolhimento da contribuição acarretará, ao empregador, multa de 10% (dez por cento) sobre o montante e juros de 1% (um por cento) ao mês sem prejuízo da atualização monetária na forma da Lei. Parágrafo Primeiro: Excepcionalmente no mês da data base a contribuição será majorada a um percentual de 5% (cindo por cento) a ser descontado sobre os salários reajustados nos termos consignados em Convenção Coletiva de Trabalho. Os descontos deverão ser procedidos em folha de pagamento do mês de correção salarial e recolhidos a Entidade Sindical Profissional em guias próprias fornecidas pelo mesmo até o 5º dia útil subseqüente ao vencido. O não recolhimento da contribuição acarretará, ao empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante e juros de 1% (um por cento) ao mês sem prejuízo da atualização monetária na forma da Lei. Parágrafo Segundo: Fica resguardado a todo trabalhador o direito de oposição a referidos descontos que deverá ser manifestado nas dependências da entidade sindical em carta redigida de próprio punho e endereçada a diretoria da entidade, no prazo de dez dias a partir da data da assinatura do presente instrumento normativo. Parágrafo Terceiro: O não recolhimento da contribuição referida acarretará multa de 10% (dez por cento) calculada 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 Quarto: A falta do desconto e do devido recolhimento, implicará na responsabilidade do Condomínio, que deverá assumir posteriormente o pagamento sem ônus para o empregado.*

CLAUSULAS NOVAS

7. PLANO DE SAÚDE - PARÂMETROS E CONDIÇÕES GERAIS PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE

SAÚDE - *As partes se comprometem a, num prazo de 90 (noventa dias) a contar da assinatura da presente, a formarem uma comissão bipartite com intuito de formular estudos de mercado para prestação de assistência à saúde da categoria, observados o seguinte:*

Parágrafo primeiro: *O estudo terá ênfase na eleição de uma Operadora de Saúde para prestação de serviços a categoria, cuja nomeação se dará após a análise de preço, da qualidade do serviço e da rede credenciada para atendimento;*

Parágrafo segundo: *A assistência deverá abarcar os serviços de assistência médica, hospitalar, métodos complementares de diagnósticos, tratamentos e serviços auxiliares, englobando os segmentos ambulatorial, hospitalar e obstétrico,*

Parágrafo terceiro*: O sistema a ser implantado terá custo co-participativo para todos os empregados abrangidos pela clausula, observados os seguintes critérios:*

a) *Para cobertura e custeio do benefício do Plano de Saúde, as empresas arcarão com o pagamento de, no mínimo, 70% (setenta por cento) da mensalidade e o empregado com o restante.*

b) *Faculta-se à empresa, com o consentimento do empregado, contratar junto à operadora indicada, um Plano de Saúde com acomodação diferenciada, não podendo a parte da mensalidade que cHabe ao trabalhador ultrapassar o limite de 70% (setenta por cento) do valor do Plano contratado.*

c) *Faculta-se ao empregado incluir seus dependentes legais no Plano de Saúde, bem como as co-participações correspondentes, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos da Súmula 342, do Tribunal Superior do Trabalho.*

8 – ABONO DE FALTAS – CONSULTA MÉDICA/INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE FILHO

Assegura-se ao empregado o direito à ausência remunerada, para acompanhamento a consulta médica ou internação hospitalar, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a contar do retorno ao trabalho, de filho com até 12 anos de idade, dependentes previdenciários, idosos, ou inválidos de qualquer idade.

9. CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS EXTRA-EXPEDIENTE – PAGAMENTO PARA PARTICIPANTES – HORAS EXTRAS

Os empregadores remunerarão, como trabalho extraordinário, o tempo gasto com cursos e reuniões ***obrigatórios****, desde que realizados fora da jornada normal.*

10. FÉRIAS – CANCELAMENTO/ADIAMENTO

sede: Rua Manoel Bento Cruz, 6-26 - Centro - Bauru/SP - CEP 17015-172 - Fones (14) 3234-2677 / 3224-3263
sub-sede: Rua Milton Meres Jaqueta, 220 - Vl. Lavradores - Botucatu/SP - CEP 18600-000 - Fone (14) 3882-8635
site: www.sethbr.com.br - e-mail: sethbr@sethbr.com.br

Os empregadores não poderão cancelar ou adiar as férias individuais ou coletivas, cujo período de gozo haja sido regularmente comunicado, ressalvada a ocorrência de necessidade imperiosa, hipótese em que terão de ressarcir os prejuízos financeiros, no prazo de 05 (cinco) dias, após a comprovação pelos empregados.

11. RELAÇÃO DE EMPREGADOS – REMESSA ANUAL AO SINDICATO PROFISSIONAL

Obriga-se a empresa a remeter ao sindicato profissional, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes a categoria profissional.

12. SALÁRIO – COMPROVANTE DE PAGAMENTO – FORNECIMENTO – DISCRIMINAÇÃO DOS VALORES

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

13. CLÁUSULAS MANTIDAS

Mantiveram-se inalteradas as demais cláusulas do termo coletivo, em igual texto que se apresenta atualmente vigentes.

Colocada em votação Aprovada por unanimidade. Desta forma, após lida e aprovada e assinada pelos integrantes da mesa a ata da assembléia a ser encaminhada ao sindicato patronal competente. Nada mais havendo a tratar, dou por encerrada a assembléia e lavro a presente ata que vai assinada por mim, Maria Emiliana Eugenio Pinto e os demais integrantes da mesa.

Elza Eugênio Pinto

Presidente da Entidade

Maria Emiliana Eugenio Pinto

Secretária Geral

Francisco Ferreira da Silva

advogado