

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR046762/2024  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 15/08/2024 ÀS 18:10

SIND DOS EMP EM TURISMO E HOSP DE SAO JOSE DO RIO PRETO, CNPJ n. 51.859.429/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO DA SILVA PARANHOS;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE FABRICACAO, INSTALACAO, MODERNIZACAO, CONSERVACAO E MANUTENCAO DE ELEVADORES DO ESTADO DE SAO PAULO - SECIESP, CNPJ n. 71.729.503/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCELO BRAGA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de agosto de 2024 a 31 de julho de 2026 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EM INTERSECÇÃO COM O QUE CONSTA DOS REGISTROS SINDICAIS DAS PARTES, OU SEJA, COM A SEGUINTE CATEGORIA: EMPREGADOS EM EMPRESAS DE CONSERVAÇÃO, MANUTENÇÃO, ASSISTÊNCIA TÉCNICA, MONTAGEM E INSTALAÇÃO DE ELEVADORES E SIMILARES**, com abrangência territorial em **Bady Bassitt/SP, Barretos/SP, Bebedouro/SP, Cajobi/SP, Catanduva/SP, Catiguá/SP, Cedral/SP, Guapiaçu/SP, Ibirá/SP, Icém/SP, Ipiranga/SP, Jaci/SP, José Bonifácio/SP, Mirassol/SP, Mirassolândia/SP, Monte Azul Paulista/SP, Neves Paulista/SP, Nova Aliança/SP, Nova Granada/SP, Novo Horizonte/SP, Olímpia/SP, Planalto/SP, Potirendaba/SP, Sales/SP, Santa Adélia/SP, São José do Rio Preto/SP, Severínia/SP, Tabapuã/SP, Uchoa/SP e Urupês/SP.**

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS NORMATIVOS

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/08/2024 a 31/07/2025**

A partir de 1º de agosto de 2024 ficam estabelecidos para a categoria profissional os seguintes salários normativos para jornadas de 220 (duzentos e vinte) horas mensais:

**a) R\$ 1.685,50** (hum mil seiscentos e oitenta e cinco reais e cinquenta centavos), correspondendo ao **valor horário de R\$ 7,66** para os empregados nas funções técnicas em período de treinamento, sendo que ao término do período de treinamento deverá ser observado o piso normativo estabelecido nas letras “c” ou “e”.

**Empresas com até 120 (cento e vinte) funcionários:**

**b) R\$ 1.640,00** (hum mil seiscentos e quarenta reais), correspondendo ao **valor horário de R\$ 7,45** para os empregados administrativos.

**c) R\$ 1.987,38** (hum mil novecentos e oitenta e sete reais e trinta e oito centavos), correspondendo ao **valor**

horário de R\$ 9,0335 para as funções técnicas.

**Empresas com mais de 120 (cento e vinte) funcionários:**

**d) R\$ 1.700,00** (hum mil e setecentos reais), correspondendo ao **valor horário de R\$ 7,72** para os empregados administrativos.

**e) R\$ 2.704,36** (dois mil setecentos e quatro reais e trinta e seis centavos), correspondendo ao **valor horário de R\$ 12,29** para as funções técnicas.

**Parágrafo Primeiro:** Tendo em vista que a atividade objeto da convenção coletiva de trabalho é uma atividade de risco ao usuário de elevadores, será facultado às empresas, a fim de eximir-se de eventuais riscos, inscrever os empregados que se enquadrem na **letra “a”** da presente cláusula, em cursos profissionalizantes oferecidos pelo SECIESP (Sindicato das Empresas de Conservação, Manutenção e Instalação de Elevadores do Estado de São Paulo) ou para outros cursos no setor, sendo que, nesta ocasião, o funcionário deverá seguir rigorosamente os cursos oferecidos; curso este que deverá ter duração de, no máximo, 12 (doze) meses.

**Parágrafo Segundo:** Para efeito de aplicação de salário normativo, em especial o estabelecido na **letra “a”**, considera-se período de treinamento até 01 (um) ano de prestação de serviço e treinamento na área técnica. Ademais, sempre que solicitado pelo Sindicato Profissional, as empresas deverão comprovar, por meio idôneo, que os empregados enquadrados na letra “a”, de fato, estão em período de treinamento. Caso não ocorra a comprovação, a empresa ficará obrigada a obedecer ao piso correspondente na letra “c” ou “e” desta cláusula.

**Reajustes/Correções Salariais**

**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/08/2024 a 31/07/2025**

Os salários dos empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, com data-base em 1º (primeiro) de agosto, terão um reajuste percentual de **4,23%** calculado sobre os salários de 01/08/2023, com vigência a partir de 1º de agosto de 2024.

**Parágrafo Primeiro:** Serão compensadas as antecipações, espontâneas ou compulsórias, concedidas no período de 01/08/2023 até 31/07/2024, exceto os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, término de aprendizagem, aumento real e/ou mérito.

**Parágrafo Segundo:** As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, caso não haja tempo hábil para elaboração da folha de pagamento no próprio mês da assinatura do requerimento gerado pelo sistema mediador após a transmissão do instrumento, poderão ser pagas junto com os salários do primeiro mês seguinte sem qualquer acréscimo.

**CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL PARA ADMITIDOS APÓS A DATA BASE**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/08/2024 a 31/07/2025**

Os salários dos empregados admitidos após 1º de agosto de 2023 serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados.

**Parágrafo Único:** Sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função, já corrigido.

## Pagamento de Salário – Formas e Prazos

### CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIOS

#### I – DO PAGAMENTO:

##### a) Pagamento mensal de salários:

O pagamento mensal de salários será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, exceto se este coincidir com sábados, domingos ou feriados, devendo, neste caso, ser pago no 1º (primeiro) dia útil imediatamente posterior.

##### b) Pagamento de salários por meio de Bancos:

As empresas que efetuam o pagamento de salários e/ou vales através de depósitos bancários, deverão proporcionar aos empregados, tempo hábil para recebimento no Banco nos dias de pagamento, dentro da jornada de trabalho e do horário bancário, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários dos empregados e sem necessidade de compensação, mantidas as demais condições da Portaria nº 3.281/84 do Ministério do Trabalho.

#### II – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas concederão aos empregados um adiantamento mensal de salário nas seguintes condições:

a) O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal, mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente.

b) O adiantamento deverá ser efetuado no dia 20 (vinte) de cada mês, sendo que, quando esse dia coincidir com sábados, domingos ou feriados deverá ser pago no 1º (primeiro) dia útil imediatamente posterior. O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º salário, ficando proibido por força desta convenção coletiva de trabalho qualquer tipo de desconto nos valores do adiantamento.

#### III – COMPROVANTES DE PAGAMENTO

a) Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa, o valor do recolhimento do FGTS e a função exercida.

### CLÁUSULA SÉTIMA - ATRASO DE PAGAMENTO

O pagamento do salário ou adiantamento (vale), do 13º salário, da remuneração das férias e os abonos respectivos, deverá ser efetuado nos prazos determinados por Lei.

**Parágrafo Único:** A inobservância do prazo previsto na presente cláusula acarretará à empresa multa mensal e por empregado, a favor da parte prejudicada, correspondente a 4% (quatro por cento) do salário normativo do empregado.

### CLÁUSULA OITAVA - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

Fica estabelecido o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado a partir da comunicação do empregado, para que a empresa efetue o pagamento ao empregado de eventual diferença constatada na folha de pagamento.

## Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

### CLÁUSULA NONA - PROMOÇÕES / PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma, um aumento real de, no mínimo, o índice estabelecido na cláusula de reajuste salarial.

**Parágrafo Único:** O trabalhador, quando não se adaptar a função para o qual foi promovido, terá garantido o direito de requerer seu retorno à atividade anterior a promoção, sem ter seu salário reduzido.

Nesses casos a empresa, de comum acordo com o trabalhador, irá analisar a viabilização do retorno.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### Adicional de Hora-Extra

### CLÁUSULA DÉCIMA - HORA EXTRA E PLANTÕES AOS FINAIS DE SEMANA E FERIADOS

As horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) de segunda à sexta-feira).

**Parágrafo Primeiro:** Considerando a natureza da prestação de serviços de atendimento emergencial, é lícito às empresas realizar plantões de atendimento aos finais de semana e feriados, os quais, serão remunerados da seguinte forma:

a) 75% (setenta e cinco por cento) aos sábados;

b) 100% (cem por cento) aos domingos e feriados e dias já compensados, excluindo-se o sábado trabalhado, pois já possui previsão de percentual de remuneração específica, exceto se tal sábado for feriado.

**Parágrafo Segundo:** Não haverá pagamento de horas extras, quando houver acordo homologado pelo Sindicato Profissional no regime 12x36 horas (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), desde que não se ultrapasse o limítrofe estabelecido pela CLT, nos termos do Artigo 58, que estabelece a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e como faculta o Enunciado 85 do TST.

**Parágrafo Terceiro:** Para o pagamento das férias e do 13º salário, tanto proporcionais como integrais, computar-se-ão todas as horas extras, pela média dos últimos 12 (doze) meses.

#### Adicional Noturno

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno terá acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre a hora normal, considerando-se trabalho noturno aquele executado entre as 22:00 horas de um dia e as 5:00 horas do dia seguinte.

## Outros Adicionais

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DIÁRIAS

Caso haja prestação de serviços externos que resulte ao empregado despesas superiores às habituais no que se refere a transporte, estadia e alimentação e, desde que tais despesas não estejam anteriormente contratadas, a empresa reembolsará ao empregado a diferença que for comprovada.

### Participação nos Lucros e/ou Resultados

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS E/OU RESULTADOS DAS EMPRESAS (PLR)

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/08/2024 a 31/07/2025**

Para as empresas que não possuem planos de meta, fica estipulada, relativamente ao exercício de 2024, a participação dos empregados nos lucros ou resultados (PLR), nos termos do Artigo 7º, XI primeira parte e do Artigo 8º, VI, da Constituição Federal, e da Lei nº 10.101 de 19/12/2000, que dispõem sobre este assunto, correspondente aos seguintes valores por semestre, por empregado, conforme o número de empregados da empresa, ou seja:

- a) De 01 a 30 empregados**, será feito pagamento de R\$ 115,19 (cento e quinze reais e dezenove centavos).
- b) De 31 a 60 empregados**, será feito pagamento de R\$ 252,41 (duzentos e cinquenta e dois reais e quarenta e um centavos).
- c) De 61 a 90 empregados**, será feito pagamento de R\$ 433,64 (quatrocentos e trinta e três reais e sessenta e quatro centavos).
- d) De 91 a 120 empregados**, será feito pagamento de R\$ 532,02 (quinhentos e trinta e dois reais e dois centavos).
- e) Acima de 120 empregados**, será efetuado o pagamento de R\$ 1.375,83 (hum mil, trezentos e setenta e cinco reais e oitenta e três centavos).

**Parágrafo Primeiro:** Esses valores não terão caráter salarial e serão pagos semestralmente sendo primeiro vencimento até dia 06/01/2025, relativo ao primeiro semestre de 2024, e o segundo vencimento até o dia 07/07/2025, relativo ao segundo semestre de 2024.

**Parágrafo Segundo:** Para empregados desligados, será pago proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados, durante o período de apuração, à razão de 1/12 por mês de serviço, ou fração superior a 15 dias, excluídos desta proporcionalidade os afastados por acidente do trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** Os acordos celebrados diretamente com os empregados, nos termos da Lei e desde que mais benéficos aos mesmos, deverão ser convalidados pelo Sindicato Profissional.

**Parágrafo Quarto:** O plano de metas, a ser implantado ou já implantado na empresa deverá ser assistido pelo Sindicato Profissional.

**Parágrafo Quinto:** O empregado não fará jus ao recebimento de nenhuma parcela da mencionada participação nos lucros ou resultados, se cometer faltas injustificadas e/ou ultrapassar 05 (cinco) horas de atrasos injustificados, acima do limite legal, salvo em caso de paralisação total ou parcial do transporte coletivo, ou em caso de enchente, devidamente comprovado através dos meios de comunicação; ficam ainda, excetuadas as empregadas gestantes, cujo pagamento da primeira e segunda parcela deverá ser integral durante o período de

afastamento.

**Parágrafo Sexto:** Sobre os valores acima discriminados, a título de contribuição participativa na negociação, será descontado dos salários dos empregados e repassado ao sindicato laboral signatário da presente convenção coletiva de trabalho o percentual de 10% (dez por cento) (quando o empregado não for associado) e 7% (sete por cento) (quando o empregado for associado). O desconto abrange, inclusive, os empregados que firmarem acordos coletivos de PLR diretamente com as empresas durante a vigência desta cláusula de convenção coletiva de trabalho 2024/2025.

**a)** O valor de desconto deverá obedecer a devida proporcionalidade mencionada no Parágrafo Segundo desta cláusula.

**b)** O recolhimento das contribuições deverá ser efetuado até 05 (cinco) dias corridos após os descontos.

**Parágrafo Sétimo:** O não pagamento do benefício acima mencionado e o não recolhimento da contribuição participativa, acarretará a multa de 5% (cinco por cento) da PLR a ser paga, revertendo-a em benefício da parte prejudicada.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA BÁSICA / CARTÃO ALIMENTAÇÃO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/08/2024 a 31/07/2025**

As empresas fornecerão, mensalmente e sem nenhum ônus, a todos os seus empregados uma cesta básica de alimentos não perecíveis, com uma quantidade nunca inferior a 30 Kg (trinta quilos), podendo tal benefício ser concedido através de cartão alimentação no valor de:

**(1) R\$ 354,39** (trezentos e cinquenta e quatro reais e trinta e nove centavos) para empresas com **até 120 empregados**.

**(2) R\$ 416,92** (quatrocentos e dezesseis reais e noventa e dois centavos) para empresas com **mais de 120 empregados**.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado recém-contratado somente terá direito ao recebimento da cesta básica/cartão alimentação após cumprir 15 (quinze) dias completos de trabalho.

**Parágrafo Segundo:** O empregado que tiver 01 (uma) ou mais faltas, considerando o período completo da jornada de trabalho, ou 02 (dois) atrasos injustificados, não terá direito à cesta básica.

Caso a empresa seja optante pelo cartão alimentação, será descontado deste pagamento o valor proporcional às faltas do mês. **Para efeito do desconto a base de cálculo será:**

**(1)** o valor de **R\$ 16,10** (dezesseis reais e dez centavos) por dia de falta injustificada **para empresas com até 120 empregados**.

**(2)** o valor de **R\$ 18,95** (dezoito reais e noventa e cinco centavos) por dia de falta injustificada **para empresas com mais de 120 empregados**.

**Parágrafo Terceiro:** Nos atrasos injustificados deverá ser considerado o período de tolerância legal, nos termos do artigo 58 da CLT.

**Parágrafo Quarto:** Nos casos em que a falta ou atrasos injustificados ocorrerem em data posterior à compra da cesta ou da recarga do cartão alimentação, fica certo de que a supressão do benefício ocorrerá no mês seguinte.

**Parágrafo Quinto:** No caso de afastamento superior a 15 (quinze) dias por motivo de acidente de trabalho fica

garantido a concessão integral da cesta ou vale alimentação no mês do afastamento.

**Parágrafo Sexto:** Ficará a critério da empresa o fornecimento da cesta básica ou do “convênio médico standard”. A empresa que optar pelo “convênio médico standard” para seus empregados e dependentes, estará desobrigada de fornecer a cesta básica ou cartão alimentação previsto nesta cláusula, nos casos em que a empresa opte pelo plano de saúde, os descontos em folha de pagamento relacionados à cota do convênio médico, parte paga pelo colaborador para a manutenção do convênio médico empresarial, poderão ser efetuados, inclusive, quando do pagamento das férias pelo empregador.

**Parágrafo Sétimo:** A cesta básica não terá natureza salarial, sendo vedado seu pagamento em dinheiro.

**Parágrafo Oitavo:** A cesta básica deverá ser composta dos itens a seguir discriminados:

2 pacotes de 5 kg Arroz Agulhinha Tipo 1 e/ou Tipo 2

3 pacotes de 1 kg Feijão Carioca Tipo 1 e/ou Tipo 2

5 pacotes de 1 kg Açúcar Refinado

3 embalagens de 900 ml Óleo Soja

3 pacotes de 500 gramas de Café

3 pacotes de 500 gramas Macarrão Espaguete

1 pacote de 1 kg de Farinha Trigo

1 pacote de 500 gramas de Fubá

1 pacote de 500 gramas de Farinha Crua de Mandioca

1 pacote de 400 gramas de Mistura para Bolo

1 embalagem com 520 gramas de Polpa Tomate

1 pacote de 400 gramas de Leite em Pó Integral

1 pacote de 170 gramas de Biscoito Recheado

1 pacote de 200 gramas de Biscoito Água e Sal

1 embalagem com 200 gramas de achocolatado em Pó

1 embalagem com 300 gamas de Tempero Completo

1 embalagem com 85 gramas de Gelatina em Pó

1 embalagem com 200 gramas de Ervilha

1 embalagem com 300 gramas de Goiabada

1 embalagem com 135 gramas de Sardinha em Óleo

1 pacote de 50 gramas de Queijo Ralado

1 embalagem com 200 gramas de Creme de Leite

1 embalagem com 395 gramas de Leite Condensado

1 pacote com 1 kg Sal Refinado

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE REFEIÇÃO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/08/2024 a 31/07/2025**

As empresas fornecerão mensalmente a todos os seus empregados, vale refeição em **número de dias úteis efetivamente trabalhados**, correspondentes ao mês, no valor facial de **R\$ 39,00** (trinta e nove reais), devendo referido benefício ser concedido através de cartão magnético com recargas distribuídas semanalmente. A recarga será efetuada sempre às sextas-feiras, tendo a empresa a obrigação de fazê-la em tempo hábil para que o empregado possa utilizar o benefício.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que tiverem refeitório e fornecerem refeição aos seus empregados no local de trabalho estão isentas do fornecimento do vale refeição.

**Parágrafo Segundo:** As empresas poderão efetuar os descontos do vale refeição conforme a Lei do PAT.

**Parágrafo Terceiro:** Fica proibido o pagamento em dinheiro em relação ao benefício estabelecido nesta cláusula, sob pena de incorporação ao salário do trabalhador nos termos das normas previdenciárias vigentes, bem como a imposição à empresa de multa mensal e por empregado, a favor da parte prejudicada, correspondente a 4% (quatro por cento) do salário normativo do empregado.

**Parágrafo Quarto:** O vale refeição / cartão magnético fornecido aos empregados não tem natureza salarial.

## **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRANSPORTE**

As empresas se comprometem a garantir, durante a vigência da presente convenção coletiva de trabalho, a concessão de vale transporte devendo os empregados preencherem os referidos formulários, descrevendo quais as conduções que utilizam, diariamente, para ida e volta ao trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** Na hipótese de elevação de tarifas, a empresa se obriga a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

**Parágrafo Segundo:** No caso de o empregado fazer uso de condução própria, o mesmo terá direito ao valor equivalente aos vales transportes de que necessita para locomoção ao serviço que será pago na forma de vale combustível.

**Parágrafo Terceiro:** Eventualmente os empregados que forem multados por infrações de trânsito com comprovada responsabilidade, terão o desconto do valor da multa conforme acordado entre as partes, sendo que a parcela mensal não poderá comprometer o sustento do mesmo. Nesse caso, a empresa, obrigatoriamente, dará direito ao empregado de interpor recurso junto ao órgão de trânsito, caso entenda como injusta a infração, fornecendo cópia da autuação.

**Parágrafo Quarto:** Em caso de falta do empregado, é permitido as empresas descontarem, no mês subsequente, quando do pagamento do benefício, o valor referente ao vale transporte relativo ao dia da ausência.

**Parágrafo Quinto:** A empresa poderá descontar no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, o valor do vale



transporte adiantado ao empregado, e não utilizado em razão do término do contrato de trabalho.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONVÊNIO MÉDICO – AFASTAMENTO DO EMPREGADO**

Em caso de afastamento do empregado ao trabalho superior à 15 (quinze) dias, a sua cota-parte do convênio médico deverá ser paga por este, sendo coparticipação ou mensalidade, caso não opte pelo cancelamento do plano, com base nos seguintes critérios:

**a) afastamento em caso de acidente ou doença de trabalho:** a cota-parte do empregado deverá ser paga somente em relação aos seus dependentes, mediante depósito ou transferência para a conta bancária da empresa ou por meio de parcelamento do montante acumulado após a sua reintegração ao trabalho, observadas as condições financeiras do empregado;

**b) afastamento em caso de acidente ou doença não relacionada ao trabalho:** a cota-parte do empregado deverá ser paga em sua totalidade, ou seja, em relação ao titular e seus dependentes, mediante depósito ou transferência para a conta bancária da empresa ou por meio de parcelamento do montante acumulado após a sua reintegração ao trabalho, observadas as condições financeiras do empregado;

**Parágrafo Único:** Os pagamentos previstos nesta cláusula serão limitados a no máximo 12 (doze) meses de afastamento. Após este período, o empregado ficará isento da obrigatoriedade de pagamento de sua cota-parte do plano de saúde, até que seja reintegrado ao trabalho, quando então este desconto voltará a ser realizado normalmente em seu holerite.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRATAMENTO ODONTOLÓGICO**

O Sindicato Profissional manterá convênios para atendimento odontológico de seus filiados através de parcerias a serem firmadas com profissionais (dentistas) e clínicas credenciadas.

**Parágrafo Único:** O empregado que estiver em atendimento odontológico, cujo tratamento não for coberto pelo Sindicato Profissional, deverá acertar o valor do tratamento, de forma parcelada ou não, diretamente com o profissional e/ou clínica.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ**

As empresas ficam obrigadas a efetuar plano de seguro de vida para todos os seus empregados, com garantia de indenização nunca inferior a **R\$ 65.000,00** (sessenta e cinco mil reais), em caso de morte ou invalidez, sob pena de se responsabilizar por tal pagamento diretamente ao empregado.

**Parágrafo Único:** No caso de falecimento, a indenização será paga aos dependentes do empregado.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas deverão observar o fiel cumprimento da Legislação que versa sobre a presente matéria.

Para todas as empregadas, ainda que adotantes, pertencentes à categoria, que possuam filhos (as) com **até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade** será garantido pela empresa, a título de auxílio creche, o pagamento de:

**(1) 8%** (oito por cento) do **valor previsto na alínea “b” estabelecido na Cláusula – Pisos Normativos, para empresas com até 120 empregados;**

**(2) 10%** (dez por cento) do **valor previsto na alínea “d” estabelecido na Cláusula – Pisos Normativos, para empresas com mais 120 empregados.**

**Parágrafo Primeiro:** O auxílio creche deve ser pago juntamente com o salário.

**Parágrafo Segundo:** O auxílio creche aqui estabelecido, não tem caráter salarial e só será devido a partir da comprovação da prole à empresa, por escrito.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência, previsto no Artigo 445 da CLT, parágrafo único, será de no máximo 90 (noventa) dias, podendo ser observado 02 (dois) períodos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TESTE ADMISSIONAL**

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar 02 (dois) dias, sendo que as empresas fornecerão, gratuitamente, alimentação aos candidatos em teste, desde que os referidos testes coincidam com os horários de refeições.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO CONTRATUAL**

Eventuais diferenças ou pagamentos suplementares devidos e não conhecidos por ocasião da rescisão de contrato de trabalho deverão ser acordadas pelas partes até 10 (dez) dias úteis após o fato gerador da diferença que as determinou, desde que o empregado procure a empresa dentro do prazo estabelecido.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DESCONTOS NAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, a empresa poderá efetuar o desconto de eventuais valores devidos pelo empregado, desde que, documentalmente comprovado, não podendo exceder o equivalente a 01 (um) mês de remuneração do empregado. Não sendo possível o desconto total, e não havendo o pagamento voluntário, a empresa poderá propor ação judicial para cobrança do valor remanescente.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA AVISO DE DISPENSA**

O empregado dispensado, sob alegação de prática de falta grave, deverá ser avisado do fato, por escrito e contrarrecibo, esclarecendo-se os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

**Parágrafo Único:** No caso de recusa da assinatura por parte do empregado, esta será suprida por assinatura de 02 (duas) testemunhas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre legislado, fica estabelecido que independentemente do motivo da rescisão e do tempo de serviço, as entidades sindicais subscritoras recomendam a assistência e homologação pelo Sindicato Profissional, no prazo máximo de até 30 (trinta) dias, mediante prévio agendamento.

**Parágrafo Único:** Para assistência nas homologações o Sindicato Laboral não poderá cobrar valor superior a 10% (dez por cento) do piso normativo constante na Cláusula Terceira, item (b).

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EXTRATO DO FGTS**

O empregado pode obter os extratos do FGTS, a qualquer momento, junto à Caixa Econômica Federal.

**Parágrafo Único:** Na rescisão do contrato de trabalho será fornecido, pela empresa, o extrato analítico do FGTS.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

No caso de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte da empresa, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

- a)** Será comunicado pela empresa, por escrito e contrarrecibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado.
- b)** A redução de 02 (duas) horas diárias, previstas no Artigo 488 da CLT, será utilizada à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos exercidos no ato do recebimento do aviso prévio. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 01 (um) dia livre por semana ou 07 (sete) dias corridos durante o período do aviso.
- c)** O aviso prévio deverá ter seu início estabelecido de segunda a sexta-feira.
- d)** O empregado, no curso do aviso prévio decorrente de dispensa ou pedido de demissão, poderá solicitar por escrito à empresa seu imediato desligamento, ficando-lhe assegurado esse direito, bem como a anotação da respectiva data de saída na CTPS.
- e)** No caso de dispensa do empregado deverá a empresa pagar os dias trabalhados durante o aviso, além das 02 (duas) horas diárias, caso não tenha a empresa lhe assegurado o direito do Artigo 488 da CLT e mais os dias que faltarem para o cumprimento do referido aviso.
- f)** No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação de dispensa.

**g)** O aviso proporcional previsto na Lei 12.506/2011 será pago juntamente com as demais verbas rescisórias.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS ENTRE EMPRESAS**

Qualquer empresa do segmento de conservação, manutenção e assistência técnica de elevadores, montagens, instalação, embelezamentos e similares, que contratar outra empresa para prestar serviços a título de terceirização dos mesmos fins, exigirá que a contratada cumpra expressamente todas as cláusulas desta convenção coletiva de trabalho, sob pena de responder subsidiariamente.

### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO ESTAGIÁRIO**

Quando da contratação de estagiários as empresas deverão cumprir a legislação específica sobre a matéria.

### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APROVEITAMENTO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

As empresas, conforme estabelecido na legislação vigente, promoverão a admissão de portadores de necessidades especiais em funções compatíveis com o estado físico de cada contratado.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados, para preenchimento de vagas de níveis superiores.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA - PDV**

O PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA – PDV é um programa de caráter excepcional e temporário, de adesão opcional, instituído através da presente convenção coletiva de trabalho que deverá respeitar as condições mínimas estabelecidas na presente cláusula.

##### **1 – ADESÃO AO PDV**

**1.1** A abertura para adesão do PDV é iniciativa exclusiva das empresas que deverão comunicar ao Sindicato

Profissional para que o mesmo realize assembleia geral com os empregados abrangidos pelo PDV.

**1.2** Na assembleia geral será dado conhecimento sobre a abertura do PDV, forma de concessão e incentivos que serão pagos pela empresa aos empregados abrangidos e o período para adesão, que deverá ser de no mínimo 05 (cinco) dias contados da data da assembleia.

**1.3** Os desligamentos dos empregados que tiverem externado seu interesse em aderir ao PDV, terão suas adesões ratificadas através de cronograma a ser estabelecido junto ao Sindicato Profissional.

**1.4** Por tratar-se de Plano cuja aplicação e disponibilização tem caráter "interna corporis" das empresas, o PDV poderá ser interrompido ou encerrado, a qualquer tempo, por decisão da empresa, respeitando, entretanto, as adesões que tiverem sido feitas no período estabelecido no item **1.2**.

## **2 – CONDIÇÕES PARA A PARTICIPAÇÃO DO PDV**

**2.1** Pode aderir ao PDV o empregado registrado, cujo contrato de trabalho não se encontre suspenso ou interrompido.

**2.2** Ficam excluídos do PDV os colaboradores que se encontrarem na época estabelecida para adesão:

- a)** Com o seu contrato suspenso, decorrente de licença sem remuneração ou cessão sem ônus;
- b)** Em gozo de auxílio-doença;
- c)** Com o contrato interrompido devido a acidente ou doença do trabalho;
- d)** O colaborador que gozar de estabilidade por retorno de férias, ou em decorrência de ser candidato ou estar cumprindo mandato de dirigente ou representante sindical, ou no lapso de 12 meses posteriores ao exercício do cargo, bem como o que seja candidato à Comissão Interna de Acidente de Trabalho – CIPA, na condição de membro eleito como titular ou suplente, cumprindo mandato ou no lapso de 12 meses posteriores ao exercício do cargo, poderá aderir ao PDV desde que renuncie, expressamente, à estabilidade correspondente, em caráter irrevogável, devendo a renúncia ser homologada pelo Sindicato Profissional.

## **3 – CONDIÇÕES ASSEGURADAS AOS PARTICIPANTES DO PDV**

**3.1** Ao empregado que tiver ratificada sua adesão ao PDV, será efetuado o pagamento integral das verbas rescisórias na modalidade de dispensa sem justa causa, com garantia das seguintes parcelas:

- a)** Saldo de salário;
- b)** Aviso prévio indenizado e/ou trabalhado;
- c)** Indenização prevista na Lei n.º 12.506/11, referente ao acréscimo de dias no aviso prévio decorrentes do tempo de registro do trabalhador;
- d)** Férias vencidas e/ou proporcionais, com o abono constitucional;
- e)** Décimo terceiro salário integral e/ou proporcional;
- f)** Multa de 40% (quarenta por cento) calculados sobre o saldo do FGTS para fins rescisórios, mais diferença dos Planos Econômicos, quando houver, conforme extratos da conta vinculada, fornecidos pela Caixa Econômica Federal;
- g)** Entrega de documento para saque de saldo da conta do FGTS junto à CEF.

**3.2** Considerar-se-á, para efeito de cálculo dos valores a serem pagos, a remuneração bruta do empregado na

data de seu desligamento da empresa.

**3.3** Além do pagamento das parcelas decorrentes das verbas rescisórias, o empregado fará jus a bônus adicional, por ano trabalhado, que será fixado pela empresa, através de entendimento com o Sindicato Profissional, quando da instituição e adesão do PDV.

#### **4. EFETIVAÇÃO DO DESLIGAMENTO E QUITAÇÃO DAS VERBAS**

**4.1** A adesão ao PDV é um ato de livre e de espontânea vontade do empregado.

**4.2** Após a realização da assembleia e aberto o período para adesão ao PDV, o empregado que optar por aderir ao Plano de Demissão Voluntária – PDV deverá comparecer ao departamento de recursos humanos da empresa para externar seu interesse, que será ratificado em Sessão de Mediação junto ao NISC – NÚCLEO INTERSINDICAL DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS instituído pelo SECIESP / SEECMATESP.

**4.3** A adesão ao PDV somente assegurará o desligamento pelo Plano se o empregado atender, por ocasião da efetivação (homologação) da rescisão de contrato de trabalho, os requisitos previstos e se ainda em aberto o período para adesão.

**4.4** A adesão ao PDV é irrevogável e irretroatável, não admitindo desistência ou cancelamento por parte do empregado em nenhuma hipótese.

**4.5** Com base nas adesões aprovadas, o departamento de recursos humanos da empresa elaborará o cronograma de desligamento e o encaminhará à Direção da empresa para aprovação.

**4.6** A Diretoria da empresa, após análise e ratificação das adesões, elaborará uma lista dos empregados classificados para o PDV, com o respectivo cronograma de desligamento.

**4.7** Os desligamentos dos empregados serão efetivados mediante o cumprimento de aviso prévio trabalhado e/ou indenizado.

**4.8** Transcorrido o período de adesão estabelecido no item **1.2**, verificadas todas as condições anteriores e elaborado o cronograma de desligamento, a empresa solicitará ao NISC – NÚCLEO INTERSINDICAL DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS a instauração de procedimento para homologação dos Planos de Demissão Voluntária – PDV, sendo a data de assistência e homologação do PDV informada a cada empregado por escrito.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TELETRABALHO / HOME OFFICE**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/08/2024 a 31/07/2025**

O regime de teletrabalho / home office deverá observar as condições estabelecidas nos artigos 75-A;75-B;75-C;75-D;75-E da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas representadas acordarão com os trabalhadores ajuda de custo mensal com a finalidade de cobrir as despesas de internet, telefone, energia elétrica e consumo de água, da seguinte forma:

**a)** Para os trabalhadores em home office por período integral a ajuda de custo será de **R\$ 226,18** (duzentos e vinte e seis reais e dezoito centavos) por mês.

**b)** Para os trabalhadores em home office por período híbrido, ou seja, aqueles empregados que exercem suas funções em determinados dias na empresa e outros dias em home office, a ajuda de custo será de **R\$ 14,60** (quatorze reais e sessenta centavos) por dia em home office.

**Parágrafo Segundo:** Ficam asseguradas as condições mais favoráveis aos empregados, em cada empresa, com preservação dos valores superiores ao estabelecido nesta cláusula.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas que fizerem uso de home office quer em período integral ou período híbrido, deverão enviar ao Sindicato Laboral as condições que estão sendo praticadas e a relação dos trabalhadores envolvidos com identificação completa dos mesmos.

**Parágrafo Quarto:** As empresas que possuem mais de 5 (cinco) filiais no Estado de São Paulo estão desobrigadas do cumprimento das condições estabelecidas nos parágrafos da presente cláusula, podendo estabelecer diretamente com seus trabalhadores estas condições.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ACÚMULO DE CARGO**

Fica expressamente proibido contratar pessoas com cargo administrativo para exercer funções técnicas, sob pena de incidência de multa de 20% (vinte por cento) do respectivo salário nominal.

### **Transferência setor/empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MUDANÇA DE MUNICÍPIO**

No caso de mudança de estabelecimento empresarial de município, as empresas analisarão a situação de cada empregado que não possa acompanhar a empresa no novo estabelecimento.

### **Igualdade de Oportunidades**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES**

As empresas poderão envidar esforços para que, nas novas contratações de trabalho, sejam respeitadas a capacitação técnica e individual dos trabalhadores, observando os princípios da igualdade de oportunidades para jovens entre 18 e 24 anos e trabalhadores com idade superior a 40 anos, independentemente do sexo, origem, raça, etnia, religiosidade, opção de gênero e condição física, como forma de buscar evitar qualquer maneira de discriminação e preconceito no ambiente de trabalho.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

Serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, além do aviso prévio previsto na CLT.

**Parágrafo Primeiro:** A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra.

**Parágrafo Segundo:** Havendo coincidência entre o horário da prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR e de feriados respectivos em razão das horas não trabalhadas por esse motivo.

**Parágrafo Terceiro:** Estes empregados não poderão ser despedidos a não ser por prática de falta grave ou por mútuo acordo entre empregado e empresa com a assistência do respectivo Sindicato representativo da categoria profissional.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA AOS EMPREGADOS AFASTADOS DO SERVIÇO POR DOENÇA**

O empregado afastado por motivo de doença terá, ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego e salário por igual período ao do afastamento, limitado esse direito ao máximo de 45 (quarenta e cinco) dias.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

**a)** Aos empregados que, comprovadamente protocolar junto a empresa, estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos e que contem com, no mínimo, 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa fica assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para aposentarem-se.

**b)** Aos empregados que, comprovadamente protocolar junto a empresa, estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para aposentarem-se.

**Parágrafo Primeiro:** Caso o empregado dependa de documentação para a comprovação de tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo, a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial.

**Parágrafo Segundo:** Inexistindo justa causa, o contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindido por mútuo acordo ou por pedido de demissão, ambos com a assistência do respectivo Sindicato representativo da categoria profissional.

**Parágrafo Terceiro:** Os empregados deverão comunicar à empresa quando atingir a condição prevista nesta cláusula fazendo prova deste fato, sem o que, as condições estabelecidas não poderão ser exigidas da empresa.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATUALIZAÇÃO NA CTPS**

As empresas efetuarão as anotações pertinentes às alterações salariais espontâneas, por acordo coletivo de trabalho, convenção coletiva de trabalho ou dissídio coletivo de trabalho, bem como as alterações de funções exercidas na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos seus empregados.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - NOME SOCIAL**



Fica assegurado aos trabalhadores o direito de utilização de nome social às pessoas pertencentes à comunidade LGBTQIA+ em seus registros funcionais, sistemas e documentos, para prestação de serviços em seu favor e no tratamento de seus nomes sociais junto ao ambiente de trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** Para efetivação do direito previsto nesta cláusula, o empregado deverá, obrigatoriamente, comprovar o registro do seu nome social em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) digital.

**Parágrafo Segundo:** Em caso de restrição ao cumprimento desta cláusula por parte da empresa, será aplicada multa equivalente a um salário nominal, a ser paga pela empresa em favor do funcionário prejudicado.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas colocarão à disposição do Sindicato representativo da categoria profissional, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria que serão encaminhados ao setor competente da empresa para os devidos fins, incumbindo-se este de sua afixação dentro de 12 (doze) horas posteriores ao recebimento.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social, quando solicitada pelo empregado, e fornecê-la nos seguintes prazos máximos:

- a) Para fins de obtenção de auxílio-doença: 05 (cinco) dias úteis.
- b) Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis.
- c) Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15 (quinze) dias úteis.

**Parágrafo Único:** As empresas fornecerão por ocasião do desligamento do empregado, quando for o caso, o formulário exigido pela Previdência Social, para fins de instrução de processo de aposentadoria especial.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATENDIMENTO MÉDICO E CONVÊNIO**

As empresas exigirão prévia requisição de guia para encaminhamento do empregado ao convênio médico, salvo os casos de emergência.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO**

As empresas respeitarão a hora de 52 minutos e 30 segundos para a jornada de trabalho realizada entre 22:00 horas e 5:00 horas, bem como a jornada de 44 horas semanais, facultando-se aos empregados e as empresas, mediante acordo escrito, com assistência dos Sindicatos Profissional e Patronal, estabelecerem jornada de trabalho, reduzida e/ou compensada, inclusive 12 X 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de

descanso) atentando para o cumprimento da Sumula nº 444 do TST.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO (BANCO HORAS / BANCO DIAS)**

A flexibilização da jornada de trabalho e a implantação de banco de horas / banco de dias será efetuada de conformidade e nos moldes da legislação vigente, devendo ser firmada através de termo de acordo próprio, com solicitação a ser encaminhada aos Sindicatos Profissional e Patronal.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS**

Fica instituído o Banco de Horas, de acordo com a Lei 9601/98, podendo as empresas, em negociação com seus empregados, com a participação do Sindicato Profissional, estabelecer os parâmetros necessários para sua implementação.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Quando o feriado coincidir com sábado, a empresa que trabalhar sob o regime de compensação de horas de trabalho poderá alternativamente:

- a) Reduzir as jornadas diárias de trabalho, abatendo os minutos relativos à compensação;
- b) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta convenção coletiva de trabalho;
- c) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

**Parágrafo Primeiro:** Quando o feriado ocorrer entre a segunda-feira e sexta-feira, os 48 minutos que deveriam ser trabalhados nesse dia relativos ao sábado compensado, para fins de compensação, serão distribuídos por igual e trabalhados pelos dias restantes da semana respeitando sempre o limite de 10 (dez) horas diárias, ou incluir esses minutos no sistema de compensação anual de dias pontes.

**Parágrafo Segundo:** O Sindicato Profissional reserva-se o direito de, a qualquer tempo, checar as bases adotadas pelas empresas relativas ao sistema de compensação de horas, dias pontes e feriados, solicitando as mesmas através de ofício que deverá ser respondido em 72 (setenta e duas horas).

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DESCONTO DO DSR**

A ocorrência de atraso ao trabalho durante o mês, desde que somados não sejam superiores 60 (sessenta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente.

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE JORNADA – PONTO ELETRÔNICO / PONTO POR EXCEÇÃO**

As empresas com mais de 20 (vinte) empregados ficam obrigadas a manter o controle de ponto de jornada, sob pena de se inverter o ônus da prova em eventual ação trabalhista no que concerne a cômputo e remuneração de horas extraordinárias.

**Parágrafo Primeiro:** Conforme o disposto no Inciso X, do Artigo 611-A da CLT, fica a empresa autorizada a adotar sistemas alternativos, inclusive sistemas de ponto eletrônico, de controle de jornada de trabalho que melhor atendam às suas necessidades, ficando ainda permitido, a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, conforme estabelecido no Artigo 74, § 4º da CLT.

**Parágrafo Segundo:** O registro de ponto por exceção poderá ser adotado para todos os empregados subordinados à anotação de registro de frequência, ficando a empresa responsável pelo controle e administração das anotações de exceção ocorridas durante a jornada de trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** A frequência dos empregados deverá ser anotada em livro ponto, cartão de ponto ou outro meio magnético/eletrônico devidamente registrado e/ou homologados quando exigidos, permitindo a identificação do empregador e do empregado de forma que possibilite a impressão do registro das marcações por exceção realizadas pelo empregado, que ao final do mês constarão de relatório individual para serem conferidas e assinadas pelo empregado.

**Parágrafo Quarto:** Na anotação do ponto por exceção fica dispensada a anotação da entrada e saída do empregado, devendo ser anotadas as ocorrências das seguintes exceções: atrasos, faltas (justificadas e não justificadas), licenças, férias, afastamentos e horas extras.

**Parágrafo Quinto:** Nos sistemas alternativos, inclusive sistemas de ponto eletrônico, de controle de jornada de trabalho, inclusive no registro de ponto por exceção, ficam vedadas:

- a) Restrições à marcação do ponto;
- b) Marcação automática do ponto;
- c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- d) Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado, exceto nos casos de alteração por lançamento inverídico de informações, quando então os dados corretos serão registrados em apartado e reconhecidos pelo empregado para substituição.

**Parágrafo Sexto:** A empresa que adotar o “sistema de ponto eletrônico” deverá observar a Legislação e Portarias regulamentadoras e comunicar ao Sindicato Profissional o uso desse sistema.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, DSR, férias e 13º salário, nas hipóteses previstas no Artigo 473 da CLT.

**Parágrafo Único:** Em complemento ao disposto no referido Artigo 473 da CLT, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por até 02 (dois) dias corridos consecutivos a contar da data do falecimento.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS PARA EXAME PRÉ-NATAL**

Serão abonadas as faltas ou horas de ausência ao serviço das empregadas gestantes durante consultas médicas de pré-natal e realização de exames necessários para o acompanhamento adequado da gestação, especialmente em casos de gravidez de alto risco, visando à prevenção da saúde da gestante e ao combate à mortalidade materno-infantil.

**Parágrafo Único:** Para o efetivo cumprimento do que estabelece o *caput* da presente cláusula a empregada gestante deverá apresentar à empresa atestado médico de que está em tratamento de pré-natal, devidamente assinado e datado pelo médico com assinatura e carimbo do CRM do profissional de saúde, onde deverá constar os dias ou horas em que a empregada precisará ficar afastada do serviço e que deverão ser abonados pela empresa.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PIS**

As empresas, por ocasião da admissão do empregado, indicarão o banco e a respectiva agência para pagamento do PIS.

**Parágrafo Único:** Quando for necessária a ausência do empregado, durante o expediente normal de trabalho, para receber o PIS, esta não será considerada para efeito do desconto das horas não trabalhadas, do DSR, feriado, férias e 13º salário.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

As empresas comunicarão aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado poderá solicitar suas férias, desde que faça com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, ficando a critério da empresa a decisão dentro das prerrogativas legais.

**Parágrafo Segundo:** O período de férias coletivas ou individuais não poderá iniciar no período de dois dias que antecede sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

**Parágrafo Terceiro:** A remuneração das férias bem como seus adicionais, previstos na Constituição Federal ou nesta convenção coletiva de trabalho, serão pagos 02 (dois) dias antes do início das férias individuais ou coletivas.

**Parágrafo Quarto:** Esta remuneração adicional também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias a serem indenizadas, vencida ou proporcional, sempre obedecendo aos princípios legais.

**Parágrafo Quinto:** O empregado poderá optar pelo recebimento da 1ª (primeira) parcela do 13º salário e, do abono pecuniário, num prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na presente cláusula.

**Parágrafo Sexto:** É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados.

**Parágrafo Sétimo:** As empresas não poderão cancelar as férias já comunicadas aos seus empregados, salvo negociação entre as partes sendo que, sempre ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado,

antes do cancelamento, desde que as mesmas sejam devidamente comprovadas.

**Parágrafo Oitavo:** Ao empregado cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa da empresa, sem justa causa, no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização correspondente a 01 (um) salário nominal do empregado, sem prejuízo das demais verbas rescisórias.

### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA CASAMENTO**

No caso de casamento do empregado, a licença remunerada será de 03 (três) dias úteis consecutivos.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DESASTRES NATURAIS**

As empresas poderão oferecer licença remunerada de até 05 (cinco) dias a todos os empregados, vítimas de desastres naturais, tais como enchentes e inundações, incêndio, deslizamento e escorregamento de terras e barreiras, afundamento e colapso de terras, incêndio e qualquer dano que inutilize a habitabilidade da residência oficial dos empregados, desde que devidamente comprovado por documento oficial emitido por Órgão Público competente e por comprovante de residência, bem como imagens demonstrando o local afetado, desde que causado por desastre natural.

### **Licença Maternidade**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA EMPREGADA GESTANTE**

A licença maternidade é de 120 (cento e vinte dias), contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico, devendo a empregada comunicar a empresa sobre a data efetiva do afastamento.

**Parágrafo Único:** Para as empresas enquadradas no regime tributário do lucro real, que optarem pelo Programa Empresa Cidadã, a licença será de 180 (cento e oitenta dias).

### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LICENÇA ADOTANTE**

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias nos termos do art. 392-A da CLT.

**A)** A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardião.

**B)** A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos

adotantes ou guardiães empregados ou empregadas.

**Parágrafo Primeiro:** As condições previstas no caput desta cláusula aplicam-se aos empregados em união homoafetiva que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança, nas condições descritas acima, desde que a união homoafetiva seja legalmente comprovada mediante casamento ou união estável constituída por escritura pública, nos termos da Resolução n.º 175/2013 do Conselho Nacional de Justiça, sendo o direito garantido a apenas um dos integrantes do casal.

**Parágrafo Segundo:** O direito previsto nesta cláusula deve ser garantido a apenas um dos integrantes do casal, independentemente de ambos trabalhem ou não na mesma empresa. Assim, para efetivação do disposto nesta cláusula, o empregado deverá apresentar declaração de boa-fé e de próprio punho ao departamento de recursos humanos afirmando, sob as penas da lei, de que seu(ua) cônjuge não está usufruindo do mesmo direito no local onde trabalha.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

De acordo com o Artigo 7º, inciso XIX, da Constituição Federal, combinado com Artigo 10º, do parágrafo 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 05 (cinco) dias corridos, contados desde a data do nascimento, neles incluído o dia previsto no Artigo 473, inciso III, da CLT.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

Para os casos devidamente comprovados através de Boletim de Ocorrência (BO) e atestado médico, devidamente assinado e datado com assinatura e carimbo do CRM do profissional de saúde, demonstrando a existência de danos psicológicos ou físicos à vítima, a empregada ou empregado vítima de violência doméstica terá garantido um afastamento pelo tempo atestado pelo médico.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ÁGUA POTÁVEL**

As empresas fornecerão água potável para consumo de seus empregados, conforme Artigo 200, inciso VII, da CLT.

### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE PRECISÃO**

As empresas fornecerão, sem quaisquer ônus, aos empregados as ferramentas e instrumentos de precisão necessários para prestação dos serviços respectivos, sendo de responsabilidade do empregado a sua reposição quando aqueles forem extraviados ou danificados, nos termos do Artigo 462, § 1º, da CLT.

**Parágrafo Único:** Quando as ferramentas e instrumentos de precisão forem danificados por desgaste normal de uso, serão as mesmas repostas, sem quaisquer ônus para os empregados, podendo no momento do pagamento da homologação, descontar o valor da (s) ferramenta (s), caso o funcionário até data deste pagamento não as

tenha repostos.

## **Uniforme**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

As empresas estão obrigadas a fornecer uniformes completos aos seus empregados operacionais, e de forma facultativa aos empregados administrativos, estagiários e aprendizes, sendo que por ocasião do desligamento do empregado este deverá devolvê-los por se tratar de materiais de propriedade das empresas, podendo no momento do pagamento das verbas rescisórias, ser descontado o valor do uniforme, caso o funcionário até a data deste pagamento não o tenha devolvido.

## **Manutenção de Máquinas e Equipamentos**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**

As empresas adotarão todas as medidas preventivas em relação aos seus empregados, fornecendo os equipamentos de proteção individual necessários para a execução das respectivas atividades profissionais na forma da legislação vigente.

- a)** As máquinas e equipamentos em geral deverão dispor de mecanismos de proteção, sendo sua ausência responsabilidade única e exclusiva do respectivo fabricante.
- b)** Em caso de acidentes ocasionados por máquinas e equipamentos, a empresa, em 48 (quarenta e oito) horas, deverá comunicar através do “CAT” ao INSS descrevendo, de forma pormenorizada, o acidente.
- c)** Sem prejuízo do disposto na alínea “a” em caso de acidente decorrente do trabalho, a empresa deverá adotar medidas que visem à eliminação dos riscos de forma a impedir que o mesmo ocorra novamente, cujo prazo não deverá exceder a 15 (quinze) dias.

## **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CIPA**

Será obedecida a **NR 5** para a eleição da CIPA.

No prazo de 15 (quinze) dias após a realização das eleições, será o Sindicato Profissional comunicado do resultado, indicando-se a data do pleito, da posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os integrantes efetivos e os suplentes.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos, emitidos por profissionais habilitados tanto do Sindicato Profissional, Sistema Único de Saúde ou Convênio Médico, para todos os efeitos legais.

**Parágrafo Único:** Quando se tratar de atestados (médicos e/ou odontológicos) de ausências parciais, para atendimento os mesmos serão aceitos pelo período em que o empregado ficou ausente, devendo o empregado

retornar ao trabalho.

## **Relações Sindicais**

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS PROFISSIONALIZANTES E/OU CURSOS OU ENCONTROS SINDICA**

- a)** Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo nas férias, 13º salário e descanso semanal remunerado, desde que pré-avisada a empresa, por escrito, pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias antes do afastamento.
- b)** As empresas devem liberar seus funcionários, de acordo com a convocação feita pelo Sindicato Profissional, para que os mesmos possam participar de:
- b.1)** Cursos, seminários e palestras sobre prevenção e segurança no trabalho, saúde do trabalhador e meio ambiente no local de trabalho.
- b.2)** Cursos, seminários e palestras sobre o desenvolvimento tecnológico, programas de qualidade e produtividade, programas de formação, complementação e reciclagem profissional.
- c)** Para a participação nesses cursos, seminários e palestras o empregado terá até 05 (cinco) dias por ano. O Sindicato Profissional terá 05 (cinco) dias, após a realização dos mesmos, para comprovar a frequência do empregado no evento.
- d)** O empregado que for convocado pelo Sindicato Profissional para o evento não sofrerá prejuízo salarial, sendo seu comparecimento considerado como de efetivo trabalho.
- e)** Este benefício observará os critérios abaixo:
- e.1)** Para as empresas com mais de 15 (quinze) empregados, limitado a 02 (dois) empregados por ano, sendo 01 (um) de cada vez.
- e.2)** Para as empresas com mais de 80 (oitenta) empregados, limitado a 06 (seis) empregados por ano, sendo, no máximo 02 (dois) de cada vez.

## **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DIRIGENTES SINDICAIS**

- a)** Fica o Sindicato Profissional obrigado a informar às empresas, desde o momento da candidatura, os nomes dos empregados que disputarão o cargo de direção ou representação sindical.
- b)** Após a eleição, o Sindicato Profissional comunicará, expressamente, às empresas os empregados que foram eleitos bem como o tempo de mandato, informando a data do início e término.
- c)** Os dias em que os diretores do Sindicato, permanecerem afastados da empresa para exercer atividades no Sindicato, não sofrerão desconto em seu salário, e nem prejuízo no 13º salário e férias, desde que comunicado a empresa por escrito em 48 (quarenta e oito) horas antes da ausência, sendo esta ausência no máximo de 02 (dois) dias por mês.



## Acesso a Informações da Empresa

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, quando solicitado por escrito pelo mesmo, no prazo de 05 (cinco) dias úteis contados da data do recebimento da solicitação, uma declaração em papel timbrado informando o número total de empregados e o valor bruto da última folha de pagamento, assinada pelo departamento de recursos humanos ou pelo sócio da empresa.

**Parágrafo Único:** O não atendimento da solicitação acarretará à empresa multa de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por empregado.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE EMPRESAS

Quando solicitado por escrito, o Sindicato representativo da categoria econômica e empresas, signatários da presente convenção coletiva de trabalho, fornecerá, ao Sindicato representativo da categoria profissional, a relação das empresas abrangidas por sua representação, associadas ou não, discriminando os estabelecimentos existentes em cada base territorial.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - COMPROVANTE DO PAGAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

As empresas enviarão ao Sindicato, quando solicitado por escrito, comprovante do pagamento da contribuição sindical, conforme Artigo 583, parágrafo 2º, da CLT.

## Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/08/2024 a 31/07/2025**

Com base nas disposições contidas na Constituição Federal em seus Artigos 7º, inciso XXVI e 8º, incisos II, IV e VI; no Artigo 513, alínea "e" da CLT; nas Notas Técnicas nº 2 e 3 da CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho) e, respeitadas as deliberações dos integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato das Empresas de Fabricação, Instalação, Modernização, Conservação e Manutenção de Elevadores do Estado de São Paulo em Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 20/06/2024, fica aprovada e autorizada a cobrança da contribuição assistencial de todas as empresas integrantes da categoria econômica conforme segue.

As empresas representadas pelo Sindicato das Empresas de Conservação, Manutenção e Instalação de Elevadores do Estado de São Paulo, por sua matriz e filiais, em guias próprias, recolherão a contribuição assistencial aprovada pela assembleia geral da categoria econômica, realizada em 20/06/2024, a serem pagas em 12 (doze) parcelas fixas e consecutivas de R\$ 463,00 (quatrocentos e sessenta e três reais) cada uma, sendo o primeiro vencimento em 15/10/2024, e as demais todo dia 15 dos meses subsequentes ou o primeiro dia útil subsequente.

**Parágrafo Único:** A empresa que deixar de recolher ao Sindicato Patronal beneficiado, dentro dos prazos estipulados nas guias para recolhimento, as contribuições aprovadas na assembleia do Sindicato Patronal, incorrerá em multa no valor correspondente 2% (dois por cento) do montante não recolhido, 1% (um por cento) por mês de atraso e atualização monetária revertidos em favor do Sindicato Patronal.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/08/2024 a 31/07/2025**

A presente cláusula é inserida no Instrumento Coletivo de Trabalho e com igual período de vigência, em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária da categoria profissional do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de São José do Rio Preto e Região realizada em 28/02/2024.

Considerando a Tese de Repercussão Geral 935 do STF, as Notas Técnicas nº 2, nº 3 e nº 13 da CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho) e com embasamento no Artigo 513 da CLT que estabelece que são prerrogativas dos Sindicatos e, em sua letra "e", impor contribuições a todos àqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou de profissões liberais representadas, fica estabelecida a contribuição assistencial dos empregados (associados e não associados), da seguinte forma:

**A)** A partir do mês da data base 2024, todos os empregados representados pelo Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de São José do Rio Preto e Região na 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 até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, a favor do sindicato profissional, em guias próprias encaminhadas pelo mesmo.

**Parágrafo Primeiro:** Fica limitado o desconto máximo de R\$ 61,00 (sessenta e um reais) por parcela e por empregado.

**Parágrafo Segundo:** O não recolhimento da contribuição referida acarretará para o empregador multa de 10% (dez por cento) calculada sobre o montante devido e não recolhido, juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da Lei.

### **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - OPOSIÇÃO DOS EMPREGADOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/08/2024 a 31/07/2025**

A presente cláusula é inserida no Instrumento Coletivo de Trabalho e com igual período de vigência, em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária da categoria profissional do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de São José do Rio Preto e Região realizada em 28/02/2024.

Ao empregado é assegurado o direito de oposição aos descontos, desde que ele tenha se manifestado na assembleia que deliberou sobre a contribuição assistencial e, até 20 (vinte) após a realização da assembleia, ou seja, até 19/03/2024, que fica prorrogado até 30/08/2024 para a categoria abrangida pela presente convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo Único:** A oposição do empregado feita através de documento assinado, individual e de próprio punho, e entregue na sede do sindicato, ou enviado pelo correio com postagem até o último dia aprovado para exercer o direito de oposição, foi recebida para verificação, não sendo aceitas as "oposições padronizadas" ou "incentivadas por terceiros" e/ou entregues diretamente ao empregador, que possam caracterizar atitudes antissindicais.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE OBRIGAÇÕES SINDICAIS**

Em atendimento e complementando o quanto estabelecido no Artigo 607 da CLT, para o fim de atestar a regularidade das empresas abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho junto aos tomadores de serviços, Órgãos do Poder Judiciário, Ministério do Trabalho e Emprego e Órgãos Licitantes, as empresas que participarem em licitações promovidas por Órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta e, em contratação por setores privados, deverão apresentar Certidão de Regularidade de Obrigações Sindicais.

**1** – A Certidão de Regularidade será expedida pelos Sindicatos Profissional e Patronal de forma individual e específica para cada licitação, com prazo de validade de 30 (trinta) dias.

**1.1** – Não será emitida Certidão de Regularidade parcial das obrigações elencadas na presente cláusula.

**2** – Para emissão da Certidão de Regularidade será verificado o cumprimento das seguintes obrigações sindicais:

**a)** Recolhimento da contribuição sindical (profissional e patronal) – últimos 05 (cinco) anos.

**b)** Recolhimento de todas as contribuições constantes da convenção coletiva de trabalho vigente.

**c)** Cumprimento das cláusulas constantes da convenção coletiva de trabalho vigente.

**3** – A falta da Certidão de Regularidade ou vencido seu prazo, permitirá às demais empresas licitantes, nos casos de concorrências, carta-convite ou tomada de preços, impugnar o processo licitatório por descumprimento da convenção coletiva de trabalho.

## **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CLÁUSULAS PRIVATIVAS DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Considerando a necessidade de as negociações coletivas fixarem garantias mínimas de caráter geral aplicáveis a respectivas categorias econômicas e profissional representadas, de forma a estabelecer condições igualitárias de trabalho, como de preservar as condições do desenvolvimento da atividade econômica, fomentando a livre concorrência.

Resolvem os Sindicatos convenientes fixar como privativas de negociação intersindical por meio de Convenção Coletiva de Trabalho as cláusulas que disciplinarem sobre:

**I.** Pisos normativos;

**II.** Reajuste salarial;

**III.** Hora extra;

**IV.** Adicional noturno;

**V.** Participação dos empregados nos lucros e/ou resultados das empresas (PLR);

**VI.** Cesta básica;

**VII.** Vale refeição;

**VIII.** Indenização por morte ou invalidez;

**IX.** Auxílio creche;

**X.** Garantia ao empregado em idade de prestação de serviço militar;

**XI.** Garantia ao empregado em vias de aposentadoria;

**XII.** Garantia aos empregados afastados do serviço por doença;

**Parágrafo Único:** Nos termos do disposto no Artigo 617 da CLT, as situações excepcionais que comprovadamente justifiquem a negociação mediante Acordo Coletivo de Trabalho de temas privativos de Convenção Coletiva de Trabalho, deverão contar com a assistência obrigatória dos Sindicatos Profissional e Patronal, sob pena de ineficácia do instrumento coletivo, devendo o empregador interessado dar ciência por escrito aos Sindicatos para que os mesmos participem dos entendimentos.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - UNIÃO HOMOAFETIVA – IGUALDADE DE GÊNERO**

Fica assegurado aos empregados(as), em união homoafetiva estável, a garantia de todos os direitos previstos neste instrumento coletivo de trabalho, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

**Parágrafo Único:** A relação homoafetiva estável deverá ser comprovada mediante casamento ou união estável constituída por escritura pública, nos termos da Resolução 175/2013 do Conselho Nacional de Justiça.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - CUMPRIMENTO**

As partes se comprometem a observar os dispositivos ora pactuados, ficando certo de que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas nesta convenção coletiva de trabalho e na Legislação vigente.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - NORMAS CONSTITUCIONAIS**

A promulgação de legislação ordinária e/ou complementar, regulamentada dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta convenção coletiva de trabalho, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, sendo vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS**

Fica estabelecido a multa de 2% (dois por cento) do salário normativo da categoria, por infração de quaisquer das cláusulas da presente convenção coletiva de trabalho, por empregado, revertendo-se em favor da parte prejudicada, exceto para as cláusulas que já tenham multa pré-estabelecida.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU REVOGAÇÃO**

Caso as partes, subscritoras da presente convenção coletiva de trabalho, tiverem intenção de proceder qualquer modificação, extinção ou acréscimo de condições, deverão fazê-lo por negociações coletivas sendo que as alterações serão manifestadas através de pauta de reivindicações entregue pelo Sindicato Profissional ou Patronal.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA**

Ficam as empresas obrigadas a cumprirem, fielmente, todas as Portarias, Decretos e Leis emanadas dos Poderes Públicos Municipais, Estaduais e Federais pertinentes aos seus ramos de atividades.

**Parágrafo Único:** As empresas que atuam no Município de São Paulo ficam obrigadas a cumprirem a Lei Municipal nº 10348/87 e os Decretos Municipais nº 33949 e nº 34179.

SERGIO DA SILVA PARANHOS  
Presidente  
SIND DOS EMP EM TURISMO E HOSP DE SAO JOSE DO RIO PRETO

MARCELO BRAGA  
Presidente  
SINDICATO DAS EMPRESAS DE FABRICACAO, INSTALACAO, MODERNIZACAO, CONSERVACAO E  
MANUTENCAO DE ELEVADORES DO ESTADO DE SAO PAULO - SECIESP

### **ANEXOS ANEXO I - ATA AGE**

ATA ASSEMBLEIA SINDICATO PROFISSIONAL

[Anexo \(PDF\)](#)