

São Paulo, 08 de abril de 2021.

Prezados Companheiros, Associados e Não Associados.

Ref. Assembleia Geral Extraordinária de Negociação da CCT 2021/2023

Estamos dando início à negociação da convenção coletiva de trabalho, para o período de 1º de maio de 2021 a 30 de abril de 2023. A assembleia será realizada por videoconferência, no dia **12 de abril de 2021**, com início às **10:30 horas**, cujo link de acesso à assembleia será disponibilizado no dia, no site do sindicato ([www.seecovi.org.br](http://www.seecovi.org.br)), conforme edital de convocação, publicado no Jornal Agora, edição de 08/04/21.

A Diretoria do Sindicato, elaborou uma pauta prévia, para análise e deliberação da assembleia, ora baseada em reivindicações e sugestões coletadas através dos meios de comunicação do sindicato, que será discutida e colocada em votação na assembleia.

A Pauta de Reivindicações prevê a correção dos salários e de todas as demais cláusulas econômicas, de 01/05/2021 a 30/04/2022, pelo INPC integral acumulado dos últimos doze meses, mais 2% (dois) de aumento real, com vigência a partir de 01 de maio de 2021, além da manutenção de todas as cláusulas sociais para os próximos 24 (vinte e quatro) meses e inclusão de novas cláusulas e/ou alteração de algumas, a vigorar de 01/05/2021 a 30/04/2023. É uma pauta, portanto, sendo aprovada, iniciaremos a negociação com o sindicato patronal.

Participe da assembleia, associado ou não. O companheiro poderá votar na assembleia, como também enviar seu voto por e-mail, nos termos do edital ([age@seecovi.org.br](mailto:age@seecovi.org.br) ou [juridico@seecovi.org.br](mailto:juridico@seecovi.org.br)), na assembleia, até às 18 horas do dia 12/04.

Abaixo, alguns destaques da pauta. Na sequência, logo após o edital, a pauta está disponibilizada na íntegra, sendo, ao todo, 54 (cinquenta e quatro) cláusulas:

1. Manutenção da data base 1ª de maio;
2. Vigência de 01/05/2021 a 01/05/2023, sendo 12 meses para a cláusulas econômicas e 24 meses para as cláusulas sociais;
3. Os salários, pisos salariais, cesta básica, prêmio de permanência, abono de permanência e demais cláusulas econômicas serão corrigidas pelo INPC integral acumulado dos últimos 12 meses, mais 2% de aumento real, para reposição das perdas, com vigência a partir de 01/05/2021;
4. O reajuste salarial será uniforme para todos os empregados da categoria;
5. Aumento do percentual de horas extras de 50% para 70%;
6. Aumento do adicional noturno de 20% para 30%;
7. Na jornada intermitente, aumento da ajuda de custo para R\$ 40,00 por dia;
8. Nova redação da cláusula "salário do substituto";
9. Estabilidade provisória por doença, de 30 para 60 dias;
10. Ampliação das faltas abonadas;
11. Trabalho home office com ampliação de direitos e garantias;
12. Introdução do Auxílio ao empregado com filho portador de necessidades especiais;
13. Introdução do Auxílio creche;
14. Introdução do Ponto Eletrônico Alternativo, nos termos da Portaria do MTE;
15. Penalidades em caso de descumprimento;
16. Nova redação na cláusula do prêmio de permanência e do abono de permanência;
17. Ratificação de eventual medida que venha a ser publicada pelo Governo Federal, análoga à Lei 14.020/20, que garanta o benefício emergencial, com regras e manutenção dos benefícios da convenção coletiva de trabalho;
18. Taxa negociada do empregado, limitada ao mesmo percentual do reajuste salarial;
19. Manutenção de todas as cláusulas econômicas e sociais da CCT anterior, com os acréscimos aqui citados.

Osmar Vicente da Silva  
Presidente do SEECovi

## **EDITAL DE CONVOCAÇÃO DE ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DE SÃO PAULO-SP, GUARULHOS, BARUERI, DIADEMA E SÃO CAETANO DO SUL, inscrito no CNPJ sob o n. 62.249.222/0001-08, com sede nesta Capital, na Avenida Prestes Maia, nº 241, 21º andar, São Paulo - SP, CEP 01031-001, neste ato, representado por seu Presidente, Sr. OSMAR VICENTE DA SILVA, na forma do Ofício Circular SEI nº 1919/2020/ME e Estatutos Sociais do Sindicato, convocamos todos os empregados da categoria dentro de sua base territorial, associados e não associados, para a assembleia geral extraordinária, que se realizará pelo meio virtual (por videoconferência) no dia **12 de abril de 2021**, às 10:30 horas, em primeira convocação, e não havendo quórum, às 11:00 horas, em segunda convocação, com qualquer número de participantes, via plataforma digital Zoom, devendo os membros da categoria no respectivo dia e horário, acessarem o link que será disponibilizado no sítio eletrônico do Sindicato para participarem da assembleia ([www.seecovi.org.br](http://www.seecovi.org.br)) e deliberarem sobre a seguinte ordem do dia: **1)** exame, discussão e votação de pauta de reivindicações destinada à renovação da convenção coletiva de trabalho, referente a data base 1ª de maio de 2021 (CCT 2021/2023, com vigência de 01/05/2021 a 30/04/2023, sendo 12 (doze) meses para as cláusulas econômicas e 24 (vinte e quatro) meses para as cláusulas sociais), sendo que, pauta provisória de reivindicações da categoria será previamente disponibilizada no site do sindicato para consulta ([www.seecovi.org.br](http://www.seecovi.org.br)), a partir do dia 08/04/2021; **2)** autorização para a diretoria do SEECovi, negociar e assinar convenção coletiva de trabalho, termos aditivos e acordos coletivos de trabalho; **3)** autorização para a diretoria do sindicato, apreciar e suscitar dissídio coletivo de trabalho, caso resultem infrutíferas as negociações. **4)** discussão e deliberação sobre a fixação de contribuição negocial de todos os empregados da categoria, ou seja, associados e não associados do sindicato; **5)** constituição de uma comissão de negociação para participar da negociação. Diante da situação de exceção (art. 5º § UN da Lei 14.010/2020), a presença, manifestação e votação quanto aos itens da ordem do dia, ocorrerá durante a realização da assembleia virtual, mas também através de votação da pauta via e-mails: [age@seecovi.org.br](mailto:age@seecovi.org.br) e [juridico@seecovi.org.br](mailto:juridico@seecovi.org.br) (devendo, no caso, o empregado identificar-se, inserindo nome completo, cédula de identidade, inscrição no CPF, razão social e CNPJ da empresa onde trabalha, além do número de associado ao SEECovi (se for associado), sendo que a votação ficará aberta, exclusivamente via e-mail, até as 18:00 horas do dia 12/04/2021, com lavratura de ata dos termos. Cópia do presente Edital foi também afixado na sede do Sindicato e nas subsedes. São Paulo, 08/04/2021 – Osmar Vicente da Silva- Presidente do SEECovi (Publicado no Jornal Agora, edição de 08/04/2021).

XX

### **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CCT 2021/2023**

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2021 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) PROFISSIONAL DO EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS, com abrangência territorial em Barueri/SP, Diadema/SP, Guarulhos/SP, São Caetano Do Sul/SP e São Paulo/SP.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

## **REAJUSTE PELO INPC INTEGRAL ACUMULADO DOS ÚLTIMOS 12 MESES, MAIS 2% DE AUMENTO REAL:**

**CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS DA CATEGORIA VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2021 a 30/04/2022 - PISOS SALARIAIS – REGIME GERAL**

Para as empresas não aderentes ao REPIS – Regime Especial de Pisos Salariais - a partir de 01 de maio de 2021, ficam estabelecidos para a categoria profissional os seguintes pisos salariais para admissão de empregados em jornadas de 220 (duzentos e vinte) horas mensais:

- a) **R\$ (x) – Pleito para 1º/05/2021: correção dos pisos atuais pelo percentual integral do INPC acumulado dos últimos 12 (doze) meses de (x%), acrescido de 2% (dois por cento) de aumento real, totalizando (x%), para os empregados exercentes das funções de mensageiro e recepcionista, correspondendo ao valor horário de R\$ (x), com vigência a partir de 01/05/2021.**
- b) **R\$ (x) – Pleito para 1º/05/2021: correção dos pisos atuais pelo percentual integral do INPC acumulado dos últimos 12 (doze) meses, de (x%), acrescido de 2% (dois por cento) de aumento real, totalizando (x%), para os demais empregados, correspondendo ao valor horário de R\$ (x), com vigência a partir de 01/05/2021.**

## **REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS - REPIS**

Com o objetivo de conferir tratamento diferenciado às Microempresas (ME's) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's) conforme preconiza o inciso IX, do artigo 170 da Constituição Federal e a Lei Complementar 123/2006 e também conferir tratamento adequado às Médias Empresas, com fundamento no princípio da autonomia coletiva dos particulares, na MP 881/2019 e na lei 13.467/2017, com vistas a geração de emprego, renda e produtividade, fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas.

**Parágrafo Primeiro:** Considera-se Microempresa (ME) para efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica com faixa de faturamento anual de até R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais), Empresa de Pequeno Porte (EPP) a pessoa jurídica com faixa de faturamento anual até R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), e Média Empresa a pessoa jurídica com faixa de faturamento anual superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oito centos mil reais) até R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais), independente do regime tributário e do tipo societário.

**Parágrafo Segundo:** Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo primeiro desta cláusula deverão requerer ao SECOVI-SP a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através de encaminhamento de formulário conforme modelo fornecido pelo mesmo, que deverá estar assinado por representante legal da empresa, contendo as seguintes informações/documentos:

I – Razão Social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas (NIRE); Capital Social registrado na JUCESP; Faturamento Anual; Número de Empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE); Endereço Completo; Identificação do Sócio da Empresa e do Contabilista Responsável;

II – Declaração, sob as penas da lei, de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como Microempresa (ME), Empresa de Pequeno Porte (EPP) ou Média Empresa no Regime Especial de Piso Salarial –REPIS;

III – Declaração, sob as penas da lei, de adesão voluntária ao REPIS e ao cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho e respectivo Termo aditivo se houver, incluindo as cláusulas de contribuições laboral e patronal relacionadas nos instrumentos;

IV - Comprovante de recolhimento das contribuições patronais e laborais vencidas até a data de adesão, de caráter retributivo das negociações da Convenção Coletiva de (x) e respectivo aditivo de (x), devidamente previstas em normas legais e estatutárias, bem como aprovadas em regulares assembleias;

**Parágrafo Terceiro:** A entrega dos documentos para comprovação da condição estabelecida para se enquadrar na condição de usar o REPIS será feita por meio do site do SECOVI-SP ou e-mail [repis@secovi.com.br](mailto:repis@secovi.com.br)

**Parágrafo Quarto:** Atendidos os requisitos acima, o SECOVI-SP emitirá no prazo de até 15 (quinze) dias úteis o Certificado de Enquadramento no Regime Especial de Piso Salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS – com validade coincidente com a da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que facultará a empresa, até o vencimento da mesma, praticar os pisos salariais com os valores diferenciados para jornadas de 220 horas mensais, de acordo com a sua classificação, a saber:

**REAJUSTE PELO INPC INTEGRAL, ACUMULADO DOS ÚLTIMOS 12 MESES, MAIS 2% DE AUMENTO REAL:**

**REPIS FAIXA 1 (ME e EPP):**

- a) Mensageiro e Recepcionista: R\$ (x) – Pleito para 1º/05/2021: correção dos salários pelo percentual integral do INPC acumulado dos últimos 12 (doze) meses, (x%), acrescido de 2% (dois por cento) de aumento real, totalizando (x%), correspondendo ao valor horário de R\$ (x), com vigência a partir de 01/05/2021.
- b) Demais empregados: R\$ (x) – Pleito para 1º/05/2021: correção dos salários pelo percentual integral do INPC acumulado dos últimos 12 (doze) meses, (x%), acrescido de 2% (dois por cento) de aumento real, totalizando (x%), correspondendo ao valor horário de R\$ (x), com vigência a partir de 01/05/2021.

**REPIS FAIXA 2 (Médias Empresas):**

- a) Mensageiro e Recepcionista: Pleito para 1º/05/2021: correção dos salários pelo percentual integral do INPC acumulado dos últimos 12 (doze) meses (x%), acrescido de 2% (dois por cento) de aumento real, totalizando (x%), correspondendo ao valor horário de R\$ (x), com vigência a partir de 01/04/2021.
- b) Demais empregados: Pleito para 1º/05/2021: correção dos salários pelo percentual integral do INPC acumulado dos últimos 12 (doze) meses (x%), acrescido de 2% (dois por cento) de aumento real, totalizando (x%), correspondendo ao valor horário de R\$ (x), com vigência a partir de 01/05/2021.

**Parágrafo Quinto:** Em se constatando qualquer irregularidade no requerimento e/ou documentação apresentada, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação no prazo de até 10 (dez) dias úteis.

**Parágrafo Sexto:** A falsidade das declarações ou descumprimento do compromisso do inciso III do parágrafo 2º, uma vez constatados, ocasionará o imediato desenquadramento da empresa do REPIS, o cancelamento do certificado, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de eventuais diferenças salariais e o cumprimento das cláusulas normativas não respeitadas, sem prejuízo do pagamento da multa por descumprimento de cláusulas normativas.

**Parágrafo Sétimo:** O SECOVI encaminhará ao Sindicato Profissional, para fins estatísticos e de verificação em procedimentos de assistência, cópias dos CERTIFICADOS DO REPIS 2021, expedidos em favor de cada empresa aderente ao Regime.

**Parágrafo Oitavo:** Visando proporcionar segurança jurídica para as partes envolvidas, as rescisões dos contratos de trabalho com vigência igual ou superior a 1 (um) ano dos empregados contratados com piso salarial diferenciado pelo REPIS serão assistidas pelo sindicato de trabalhadores, que poderá cobrar da empresa taxa de serviço não superior a 10% (dez por cento) do maior piso salarial do REPIS pela assistência.

**Parágrafo Nono:** Eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

**Parágrafo Décimo:** Nos atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e, para comprovação perante a Justiça do Trabalho ao direito do pagamento dos salários de menor valor, a prova do empregador se fará através da apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** As empresas que não aderirem ao Regime Especial de Piso Salarial – REPIS ou que tiverem o pedido de adesão indeferido deverão praticar os valores de PISOS SALARIAIS - REGIME GERAL previstos na presente Convenção Coletiva de Trabalho, não sendo admitida a redução salarial dos empregados ativos.

**Parágrafo Décimo Segundo:** As empresas que contratarem empregados com os pisos salariais previstos no Parágrafo Quarto sem o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS ou com o certificado vencido, ficam sujeitas ao pagamento das diferenças salariais apuradas entre o valor praticado e aquele fixado para as empresas em geral, bem como ao pagamento de multa específica no valor do maior piso salarial por empregado, que será revertida em favor dos empregados prejudicados.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL - DATA BASE 1º DE MAIO – PAUTA: INPC INTEGRAL, ACUMULADO DOS ÚLTIMOS 12 MESES + 2% DE AUMENTO REAL.**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2021 a 30/04/2022.**

Os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva, terão os salários reajustados pelo percentual integral do INPC acumulado dos últimos 12 (doze) meses (x%), mais 2% (dois) de aumento real, **totalizando (x%) de reajuste, de forma linear, com vigência a partir de 01/05/2021.**

**Parágrafo Segundo** – A aplicação e cálculo do reajuste, a que se refere a presente cláusula, poderá ser feito através de multiplicador direto, conforme tabela abaixo (...).

**Parágrafo Terceiro** - 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, poderão ser pagas junto com os salários do primeiro mês seguinte da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Quarto:** Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

Fica assegurado ao empregado o direito de obter no 15º (décimo quinto) dia subsequente à data de pagamento da remuneração, adiantamento salarial equivalente a até 45% (quarenta e cinco por cento) de seu salário nominal.

**Parágrafo Único** – Na hipótese de o empregado não ter interesse nesse adiantamento, deverá comunicar o fato à empresa, por escrito.

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS**

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 e o valor do recolhimento do FGTS.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - FORMA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS.**

As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários e adiantamentos em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados nesses dias (de pagamento e adiantamento de salários), tempo hábil para o recebimento no Banco ou no posto bancário, dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As empresas poderão descontar dos salários de seus empregados, consoante o artigo 462 da C.L.T., além do permitido por Lei, também seguros de vida em grupo, alimentação, planos ou convênios médico-odontológicos, medicamentos, transporte, empréstimos sociais e demais benefícios concedidos, quando os respectivos descontos forem autorizados, por escrito, pelos próprios empregados.

#### CLÁUSULA NONA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO - (DSR)

No cálculo do DSR considerar-se-ão as horas extras e a parcela do adicional noturno.

#### GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

#### CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS.

As horas extras serão remuneradas com o acréscimo de **70% (setenta por cento) em relação à hora normal trabalhada.**

#### ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIO DE PERMANÊNCIA

##### VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2021 a 30/04/2022.

Os empregadores se obrigam ao pagamento mensal de um prêmio de permanência, por tempo de serviço prestado pelo empregado ao mesmo empregador, contratados antes de 01/05/2019, equivalente a R\$ (x) – (Pleito: valor atual, corrigido pelo percentual integral do INPC acumulado dos últimos 12 (doze) meses, acrescido de 2% de aumento real), por ano trabalhado (anuênio), limitado ao máximo de 10 (dez) anuênios e respeitado o direito adquirido daqueles que tenham atingido patamar superior a esse limite. Esse prêmio incidirá no cálculo das horas extras mensais, 13º salário, indenização, integral ou parcial, e depósitos fundiários

**Parágrafo único** - A partir da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho de 2019/2020, o número de prêmios de permanência (anuênio) será congelado quando o empregado tiver atingido o número de 10 (dez) prêmios, cujo valor, embora congelado, continuará a ser pago mensalmente e durante todo o contrato de trabalho, não havendo a partir de então a acumulação de novos prêmios de permanência, respeitado o direito adquirido daqueles que já recebiam ou que tenham atingido mais de 10 (dez) prêmios.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ABONO DE PERMANÊNCIA –

##### VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2021 a 30/04/2022.

A partir da vigência da Convenção Coletiva de Trabalho de 2019/2020, os empregados admitidos a partir de 01/05/2019, após 02 (dois) anos de efetivo serviço para a empresa, passam a ter direito ao abono mensal de permanência no valor equivalente R\$ (x) – Pleito: valor atual, corrigido pelo percentual integral do INPC acumulado dos últimos 12 (doze) meses, acrescido de 2% (dois) de aumento real, por ano trabalhado, limitado ao máximo de 10 (dez) ABONOS.

**Parágrafo Único:** O Abono de Permanência de que trata esta cláusula, na forma da Lei 13.467/2017, NÃO tem natureza salarial, NÃO integra a remuneração do empregado, NÃO se incorpora ao contrato de trabalho e NÃO constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, fundiário e previdenciário.

#### ADICIONAL NOTURNO

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

Para o trabalho prestado entre as 22:00 horas de um dia e as 5:00 horas do dia seguinte, será devido um adicional de **30 % (trinta por cento) sobre a hora diurna.**

#### OUTROS ADICIONAIS

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS (FOLGAS TRABALHADAS)

O pagamento em dobro pelo trabalho nas folgas e feriados só será devido quando não houver folga compensatória, **sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.**

**Parágrafo Único** – O pagamento se integrará em férias, 13º salário e verbas rescisórias.

#### PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

A participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa fica sujeita ao disposto na Lei nº10.101, de 19/12/2000.

#### AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

#### CESTA BÁSICA

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: 01/05/2021 a 30/04/2022

Os empregadores concederão a seus empregados, mensalmente, até o 5º (quinto) dia útil, uma cesta básica no valor de **R\$ (x) – Pleito para 01/05/2021: valor atual, corrigido pelo percentual integral do INPC acumulado dos últimos 12 (doze) meses, acrescido de 2% (dois por cento) de aumento real.**

**Parágrafo Primeiro** - É facultado ao empregador cumprir a obrigação estabelecida na presente cláusula mediante uma das seguintes alternativas, em conformidade com a legislação vigente:

- a) vale-cesta, ou
- b) ticket refeição no mesmo valor da cesta, ou
- c) aquisição da cesta básica para entrega direta ao empregado.

**Parágrafo Segundo** - Ficam respeitadas as condições mais benéficas ao empregado.

**Parágrafo Terceiro** - Aos empregadores que já concedem a seus empregados Refeição ou Ticket Refeição e/ou Plano de Saúde, em valor mensal igual ou superior a **R\$ (x) – (Pleito para 01/05/2021: valor atual, corrigido pelo percentual integral do INPC acumulado dos últimos 12 (doze) meses, acrescido de 2% (dois por cento) de aumento real)**, fica facultada a concessão da Cesta Básica prevista no caput da presente cláusula.

#### AUXÍLIO TRANSPORTE

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

O vale transporte a que têm direito os empregados será concedido na forma da legislação pertinente.

#### AUXÍLIO-DOENÇA / INVALIDEZ

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2021 a 30/04/2022.

Durante os primeiros noventa dias do afastamento do empregado, a empresa lhe concederá, a título de complementação, uma cesta-básica no valor de **R\$ (x) – (Pleito para 01/05/2021: valor atual, corrigido pelo**

percentual integral do INPC acumulado dos últimos 12 (doze) meses, mais de 2% (dois por cento) de aumento real.

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INDENIZAÇÃO POR MORTE E INVALIDEZ PERMANENTE

No caso de morte do empregado, natural ou acidental, e no caso de sua invalidez permanente, total ou parcial, causada por acidente, fica o empregador obrigado ao pagamento de uma indenização equivalente a 12 (doze) salários nominais do empregado, tomado o valor deste à data do óbito.

**Parágrafo Primeiro** - A indenização de que trata a presente cláusula poderá ser garantida através de seguro devida e acidentes pessoais.

**Parágrafo Segundo** – No caso de morte do empregado, a indenização será paga aos dependentes definidos como tal em certidão da previdência social ou, na falta destes, aos herdeiros e sucessores autorizados por meio de alvará judicial, o mesmo prazo da rescisão contratual, cuja contagem terá início no dia seguinte ao da apresentação da documentação.

#### AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL

Na hipótese de falecimento do empregado que contava mais de 2 (dois) anos no emprego, a empresa pagará a seus dependentes o equivalente a 2 (dois) salários-piso da categoria.

**Parágrafo Primeiro** - O pagamento de que trata a presente cláusula deverá ser efetuado no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, contados da apresentação da certidão de óbito ao empregador;

**Parágrafo Segundo** - O pagamento previsto na presente cláusula poderá ser garantido através de seguro.

#### APOSENTADORIA

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRÊMIO AO APOSENTADO

O empregado que se aposentar fará jus ao recebimento de um prêmio, correspondente ao valor de seu salário, desde que tenha mais de 5 (cinco) anos de serviço ininterrupto prestado ao mesmo empregador e não tenha sofrido nenhuma punição disciplinar nesse período.

**Parágrafo Único** - O prêmio deverá ser pago no prazo de 10 (dez) dias, a contar do recebimento pelo empregador de comunicação do INSS informando a concessão do benefício ou comprovação formal da concessão do mesmo por parte do empregado.

#### CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO CONTRATUAL

O pagamento das verbas relativas às rescisões de contratos de trabalho, baixa na CTPS e a entrega ao empregado dos documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes deverá ocorrer em até 10 (dez) dias, **contados a partir do término do contrato.**

**(OBS: na forma da CLT).**

**Parágrafo Primeiro:** O saldo de salário referente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago pelo empregador por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, exceto se o pagamento da rescisão ocorrer antes.

**Parágrafo Segundo:** Considerando que a lei 13.467/2017 extinguiu o ato obrigatório de homologação da rescisão contratual, o SEECovi-SP poderá disponibilizar o serviço de assistência OPCIONAL à rescisão, que poderá ser



realizada por solicitação exclusiva dos empregadores, sendo que, neste caso, o empregador ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva pelo serviço extraordinário prestado pelo sindicato profissional.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

O empregado dispensado por justa causa deverá ser comunicado por escrito e contrarrecibo, sendo-lhe esclarecidos os motivos da dispensa, sob pena de presumir-se imotivada.

**Parágrafo Único** - Havendo recusa do empregado em receber o comunicado, deverá o empregador fazer que o mesmo seja firmado por duas testemunhas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO SALARIAL**

O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base da categoria, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, conforme as Leis nº 6.708/79 e 7.238/84.

#### **AVISO PRÉVIO**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO** - Os empregados com mais de 3 (três) anos ininterruptos de serviços prestados ao mesmo empregador, farão jus a 45 (quarenta e cinco) dias de aviso prévio, desde que tenham 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade.

**Parágrafo Primeiro:** A garantia objeto da presente cláusula não se cumula com as disposições relativas ao aviso prévio proporcional constantes da lei 12.506/11 – (lei do aviso prévio proporcional), devendo prevalecer a condição mais benéfica para o trabalhador.

**Parágrafo Segundo:** O período de aviso prévio concedido pelo Empregador excedente aos 30 (trinta) dias, quer seja com base na lei 12.506/11 ou com base no caput da presente cláusula, será sempre indenizado.

#### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2021 a 30/04/2023**

O empregado contratado no regime de trabalho intermitente, considerando a não continuidade e a alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade, serão garantidas exclusivamente as seguintes condições previstas nesta convenção: Data-base; Pisos salariais - hora; REPIS; Reajuste salarial; Comprovantes de pagamento; Descontos em folha de pagamento; Descanso Semanal Remunerado; Horas Extras; Abono de Permanência; Adicional Noturno; Trabalho em domingos e feriados; Indenização por morte e invalidez permanente - se em serviço; REPIS; Auxílio Funeral – se em serviço; Rescisão; Demissão por justa causa; Aviso Prévio; Documentos; Trabalho aos sábados; Férias coletivas ou individuais; Uniforme; Contribuição Assistencial dos Empregados; Oposição do Empregado; Penalidades; Intervalo para refeição; Arbitragem; Aplicação da Lei 13.467/2017.

**Parágrafo Único:** As demais condições constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive o vale transporte e a cesta básica, serão convertidas em “Ajuda de Custo” no valor **de R\$ 40,00 (quarenta reais)** por dia efetivamente trabalhado, cujo pagamento deverá ser efetuado no prazo avençado para pagamento da remuneração pelo trabalho.

#### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

**Durante a vigência desta Convenção, ao empregado designado para exercer a função de outro, será garantido salário igual ao do empregado da função substituída, durante todo o período de substituição, sem considerar vantagens pessoais.**

## ASSÉDIO MORAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

As partes signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho se comprometem a coibir a prática de assédio moral.

Parágrafo Único - Os Sindicatos, em conjunto ou separadamente, se comprometem a promover e divulgar campanhas de orientação nas relações interpessoais e de combate à discriminação e assédio moral no ambiente de trabalho.

## ESTABILIDADE MÃE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Gozarão de estabilidade provisória no emprego:

- a) A gestante – desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, garantida pela Constituição Federal, exceto na dispensa por justa causa ou pedido de demissão.
- b) A mulher adotante de crianças - de acordo com a Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002.

## ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE MILITAR

Gozará de estabilidade provisória no emprego o empregado em idade de serviço militar - desde a incorporação até 30 dias após a dispensa ou a baixa.

## ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO

O empregado que sofrer acidente do trabalho terá garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente, de acordo com o art. 118 da Lei nº 8.213/91.

## ESTABILIDADE APOSENTADORIA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Os empregados que, comprovadamente, estiverem no máximo a um ano da aquisição do direito à aposentadoria, seja proporcional, integral ou por idade, e que contarem com mais de 5 (cinco) anos de serviço ao mesmo empregador, terão garantia de emprego durante esse ano.

Ficam ressalvadas as hipóteses de dispensa por justa causa ou de pedido de demissão. Adquirido o direito à aposentadoria, extingue-se a garantia objeto da presente cláusula.

**Parágrafo Único** - A garantia de emprego de que trata a presente cláusula será observada a partir do recebimento, pela empresa, de comunicação do empregado, por escrito, sem efeito retroativo, comprovando reunir ele as condições previstas na Lei Previdenciária.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DOCUMENTOS

Quando as empresas requisitarem as Carteiras de Trabalho de seus empregados para anotações, deverão fornecer-lhes recibo da retenção desse documento, em papel timbrado.

**Parágrafo Único** - Nenhum documento do empregado poderá ser recebido pela empresa sem o respectivo recibo.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMUNICADOS DO SINDICATO** - Publicações, avisos e cópias de acordos coletivos de trabalho serão afixados, de preferência, nos quadros de avisos das próprias empresas, objetivando manter informados seus empregados.

#### OUTRAS ESTABILIDADES

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM AUXÍLIO-DOENÇA

Gozará de estabilidade provisória no emprego o empregado afastado por mais de 60 dias em razão de doença - **de 60 (sessenta)** dias, a partir da alta médica, desde que trabalhe há mais de 24 (vinte e quatro) meses na mesma empresa.

#### ORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – PONTO ELETRÔNICO**

O empregador manterá SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO, para controle da jornada de trabalho de seus funcionários, em obediência aos ditames e permissivos do § 2º do Art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho e artigos 1º e 2º da Portaria nº 373, de 25.02.2011, do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- a) Estar disponíveis no local de trabalho;
- b) Permitir a identificação de empregador e empregado;
- c) Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado a qualquer tempo;

**Parágrafo Segundo** – Os sistemas alternativos eletrônicos não poderão admitir:

- a) Restrições à marcação do ponto;
- b) Marcação automática do ponto;
- c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- d) A Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**Parágrafo Terceiro** - O sistema eletrônico não monitorará/localizará o empregado quando este estiver fora do horário de trabalho, em folgas e férias.

**Parágrafo Quarto** - O SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO atenderá as exigências do artigo 74, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no art. 2º da Portaria nº 373, de 25.02.2011, do Ministério do Trabalho, dispensando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto-REP.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

Fica facultado às empresas e seus empregados, com fulcro no art. 59 da CLT e no inciso II, do 611-A, da CLT, a celebração de acordo individual de compensação, na forma do chamado “banco de horas”, com vigência de 12 (doze) meses, mediante a adesão às seguintes condições:

- a) contabilização no “banco de horas” de até 2 (duas) horas diárias em acréscimo à jornada normal de trabalho, sendo pagas como extraordinárias, com o adicional previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, as excedentes ao limite ora estabelecido;
- b) compensação das horas acumuladas dentro do prazo de vigência do banco de horas, sendo quitadas em folha de pagamento, como extraordinárias, as não compensadas nesse período, adotando-se o mesmo critério na hipótese de rescisão do contrato de trabalho;
- c) a compensação das horas de crédito do empregado será definida na escala do mês, sendo determinada, preferencialmente, antes ou após as folgas, podendo o empregado, na ocorrência de fato excepcional, solicitar data para a compensação, com cinco dias de antecedência.
- d) o débito do empregado no banco de horas não poderá ser compensado em férias ou folgas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO AOS SÁBADOS**

Fica facultada às empresas que operam aos sábados a compensação das respectivas horas ou adoção de plantões.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO**

Com fundamento no inciso III, do artigo 611-A da CLT, empregados e empregadores de comum acordo, **nos termos do artigo 468 da CLT**, poderão reduzir até a metade o período do intervalo para refeição de que trata o caput do artigo 71 da CLT.

**Parágrafo Primeiro** - A redução do período do intervalo não desobriga o empregador de conceder na integralidade o benefício de que trata a cláusula "cesta básica".

**Parágrafo Segundo** - A redução do intervalo para refeição poderá ocorrer em caráter definitivo ou por prazo determinado, podendo ser revogado pelo empregador com aviso prévio de 30 dias.

**Parágrafo Terceiro** - A redução do intervalo poderá ser ajustada com todos os empregados ou com apenas alguns deles, a critério do empregador.

**Parágrafo Quarto** - Nas jornadas de trabalho superiores a 6 horas diárias, deverá ser assegurado aos empregados o período mínimo de 30 (trinta) minutos ininterruptos de intervalo.

**Parágrafo Quinto** - Os empregados que tiveram o intervalo reduzido, terão a sua jornada de trabalho diária reduzida proporcionalmente em até 30 minutos, sem prejuízo do salário.

#### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO DE FALTAS**

O empregado que, por motivo de doença, necessitar levar ao médico seu filho menor de 18 anos de idade ou pais idosos, terá abonado o dia da consulta, desde que apresente a respectiva comprovação fornecida pelo médico, prevalecendo o direito do abono apenas em relação a 3 (três) ausências por ano.

**Parágrafo único:** Em caso de internação comprovada em atestado médico do filho menor de 18 anos ou pais idosos, o empregado terá abonadas as ausências durante todo o período da internação, limitado a 7 (sete) dias, a cada 12 meses, sem prejuízo do previsto no caput e do disposto no Estatuto da Criança e do Adolescente e Estatuto do Idoso.

#### **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTE).**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PROVAS ESCOLARES**

Os empregados estudantes, matriculados regularmente no ensino fundamental, médio, universitário e cursos técnicos serão, obrigatoriamente, liberados nos dias de exames escolares, sem descontos nos salários, pelo menos duas horas antes do horário previsto para o início dos referidos exames, desde que a data e o horário destes sejam previamente comunicados à empresa e posteriormente confirmados mediante atestados fornecidos pelos estabelecimentos de ensino.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS

O período de férias coletivas ou individuais não poderá iniciar no período de dois dias que **antecede feriado, folga ou dia de repouso (DSR).**

**Parágrafo Primeiro:** Na hipótese do gozo de férias de forma fracionada, o pagamento correspondente a cada período de gozo deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início de cada respectivo período.

**Parágrafo Segundo:** Fica assegurado aos empregados com menos de 1 (um) ano de serviço ao mesmo empregador e que solicitarem a rescisão do contrato de trabalho, o direito às férias proporcionais quando do pagamento das verbas rescisórias.

**Parágrafo Terceiro:** No cálculo das férias serão computados a média mensal de horas extras, adicional noturno e as parcelas salariais de que trata o artigo 457 da CLT que tenham sido pagas ao empregado com habitualidade durante o período aquisitivo, exceto o "abono de permanência" de que trata a presente convenção coletiva de trabalho e as parcelas de natureza indenizatória previstas na legislação.

**Parágrafo Quarto – A concessão das férias será comunicada por escrito ao empregado com antecedência de, no mínimo, de 30 (trinta) dias, sendo que dessa comunicação o empregado dará recibo.**

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CÁLCULO DAS FÉRIAS

No cálculo das férias serão computados a média mensal de horas extras, o adicional noturno e todas as parcelas mensais que tenham sido pagas ao empregado com habitualidade, durante o período aquisitivo, exceto o abono de permanência.

**Parágrafo Único** - O empregado com menos de um ano de casa terá direito às férias proporcionais, mesmo na hipótese de solicitar demissão.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - UNIFORME

Observado o quanto estabelecido no artigo 456-A da CLT, os empregadores fornecerão aos empregados, gratuitamente, os uniformes considerados de uso obrigatória, cuja restituição deverá ocorrer, no estado de uso em que se encontrem, ao ensejo da extinção do contrato de trabalho.

**Parágrafo Único:** Na hipótese da não devolução dos uniformes, o empregado sujeita-se a indenizar o empregador pelo valor correspondente e comprovado por nota fiscal de aquisição, mediante desconto da respectiva verba rescisória.

## EXAMES MÉDICOS CLÁUSULA

### QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO

Os empregadores custearão os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais de seus empregados, bem como a implementação das NRs (Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego), nos termos da legislação vigente.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Salvo na hipótese do empregador possuir serviços médicos e odontológicos próprios ou de convênios, fica obrigado a aceitar os atestados fornecidos por médicos e dentistas que mantenham convênios como Sindicato dos empregados, para justificativa do tempo necessário para o respectivo tratamento, devendo o atestado especificar horário dispendido, bem como hora de entrada e de saída.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TELETRABALHO - HOME OFFICE

As empresas poderão contratar empregados ou pactuar com os trabalhadores, observado o artigo 468 da CLT, a adoção do regime de teletrabalho ou home office, especificando em contrato individual as atividades que serão realizadas pelo empregado, a duração do trabalho, podendo ainda alterar o trabalho presencial para remoto e vice-versa, registrando tais alterações por aditivo contratual.

Parágrafo Primeiro - A adoção ou alteração do regime de teletrabalho para o presencial ou vice-versa observará o prazo mínimo de 15 dias para início ou encerramento do regime.

Parágrafo Segundo - O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou home office.

Parágrafo Terceiro - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura, bem como fornecimento de plano de banda larga adequados à prestação do trabalho remoto, de responsabilidade e ônus do empregador, serão previstas em contrato individual escrito, que não integrará a remuneração do empregado, que ainda responsabilizar-se-á pelo uso adequado e conservação dos equipamentos fornecidos pelo empregador, com base no § 2º do art. 457 da CLT.

Parágrafo Quarto - O fornecimento de banda larga (sinal de internet) adequados à prestação do trabalho remoto será de inteira responsabilidade do empregador, cujo fornecimento poderá ser substituído por ajuda de custo mensal no valor no mínimo de R\$ 200,00) com a finalidade de cobrir as despesas de internet, incluindo telefone e energia elétrica. Ficam asseguradas e mantidas as condições mais favoráveis aos empregados, em cada empresa, com a preservação dos valores e garantias, se superiores ao estabelecido neste capítulo.

Parágrafo Quinto - O empregador deverá instruir os empregados, de maneira técnica, expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, fornecendo, anualmente, a todos os empregados, curso de capacitação e/ou atualização, que inclua orientações acerca da NR 17, anexo II, cujo curso poderá ser presencialmente ou online.

Parágrafo Sexto - Visando a proteção de dados a que tenha acesso em função de seu contrato de trabalho, o empregado deverá assinar termo de responsabilidade e termo de confidencialidade e sigilo desses dados, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Parágrafo Sétimo - Não será devido ao trabalhador em home office o vale transporte, salvo nas situações previstas no parágrafo segundo, no mais, os trabalhadores farão jus a todos os demais benefícios previstos na presente convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo Oitavo - O trabalhador em regime de teletrabalho ou home office está sujeito a controle de jornada, cabendo ao empregador implementar os mecanismos tecnológicos de controle da jornada, nos termos da lei.

Parágrafo Nono - Recomenda-se que as empresas observem, no que couber, as orientações contidas na NOTA TÉCNICA 17/2020 DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020) de 10/09/2020.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CRECHE / AUXÍLIO CRECHE

Nos termos da Portaria 3.296/86, as empresas se obrigam a disponibilizar creches à empregada-mãe, mediante apresentação da certidão de nascimento do filho.

Parágrafo Primeiro – As empresas que não possuem creches próprias, reembolsarão mensalmente, a título de auxílio creche, o valor equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário normativo da categoria previsto na presente Convenção Coletiva de Trabalho, por filho menor de 06 (seis) anos de idade, desde que lhes sejam apresentados recibos de pagamento.

Parágrafo Segundo – O auxílio creche poderá ser substituído pela empresa através da concessão de vagas junto a creches particulares, sem nenhum ônus para a empregada-mãe.

Parágrafo Terceiro – O auxílio creche será concedido aos empregados do sexo masculino que detenham com exclusividade a guarda do filho, independentemente do estado civil.

Parágrafo Quarto – O reembolso creche não integrará, para qualquer efeito, o salário da (o) empregada (o).

Parágrafo Quinto – Ficam inalteradas as condições das empresas que já pagam o benefício em valor superior.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA- AUXÍLIO AO FILHO PORTADOR DE NECESSIDADE ESPECIAL**

Os empregadores pagarão aos seus empregados que tenham filhos portadores de necessidades especiais (física e/ou mental) um auxílio mensal equivalente a 30% (trinta por cento) do maior salário normativo da categoria estabelecido na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Único – O auxílio será pago por cada filho na condição de necessidade especial.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA PATERNIDADE.**

As empresas concederão aos seus empregados-pais licença paternidade de 05 (cinco) dias corridos, a contar do dia subsequente ao do nascimento do filho.

### **CLÁUSULA QUINGUAGÉSIMA PRIMEIRA – ACORDOS DE REDUÇÃO OU SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MEDIDA DO GOVERNO FEDERAL - PANDEMIA COVID -19.**

Durante a vigência da presente convenção coletiva, na hipótese de o Governo Federal editar lei ou medida provisória de redução dos salários e jornada de trabalho ou suspensão provisória do contrato de trabalho, que garanta também ao empregado o recebimento de benefício emergencial, qualquer redução ou suspensão, observará os termos, regras e garantias de respectiva norma, ficando aqui ratificada.

Parágrafo único – O trabalho poderá ser exercido na modalidade home office, observadas as regras previstas na cláusula quadragésima sétima e respectivos parágrafos (home office), mantidos todos os demais benefícios da convenção coletiva de trabalho, sem qualquer redução.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS DA CATEGORIA VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: vigência: 01/05/2021 a 30/04/2022.**

A contribuição negocial profissional foi definida em assembleia geral da categoria da seguinte forma: a) a contribuição negocial se destina a retribuir a presente negociação coletiva e à manutenção e ampliação dos serviços prestados, tais como: consultas e exames médicos, assistência odontológica, jurídica, auxílio natalidade, reembolso farmacêutico, auxílio funeral, ampliação de convênios com universidades e escolas, utilização de colônia de férias própria e credenciadas, entre outros benefícios, na forma do regulamento.

Parcela única de (x) % da remuneração mensal, (limitado ao mesmo percentual aplicado no reajuste salarial) do empregado, associados e não associados, devendo o empregador efetuar o desconto diretamente da folha de pagamento do mês junho/21 e repassar ao sindicato até 10.07.2021, mediante guia obtida no site do sindicato dos trabalhadores, ficando o desconto da taxa negocial limitado a R\$ 150,00 (cento e cinquenta) reais por empregado.

**Parágrafo Primeiro:** A contribuição ao Sindicato será descontada na folha de pagamento, do mês de junho de 2021, consoante determina expressamente o art. 8º, IV, da Constituição Federal ("IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando da categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;"), e recolhida pelo Empregador ao Sindicato da categoria Profissional até 10 de julho de 2021.

**Parágrafo Segundo:** Os trabalhadores poderão se opor ao desconto da contribuição, no prazo de dez dias corridos, a contar da assinatura da presente convenção coletiva, mediante carta protocolada no Sindicato, em duas vias, pelo próprio empregado, na sede do Sindicato, do dia (...) ao dia (...), das 9h às 14h, de segunda a quinta-feira, sendo vedada a entrega por terceiro, correio ou e-mail.

**OBS:** o percentual da taxa negocial sobre a remuneração poderá ser alterado ou mesmo parcelado, mas, em hipótese alguma, será superior ao mesmo percentual utilizado para o reajuste do salário, podendo, ainda, as datas serem alteradas pela diretoria, dependendo da data do término da negociação e assinatura do instrumento coletivo.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADES

O não cumprimento de qualquer das cláusulas desta convenção, sujeitará a empresa a pagar ao empregado prejudicado, multa de 01 piso normativo por infração, revertida ao empregado, sem prejuízo no cumprimento da obrigação principal.

### MULTA POR DESCUMPRIMENTO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - RESSALVA

Qualquer norma legal concernente às condições de trabalho, que venha a ser instituída na vigência desta Convenção, desde que mais favorável aos empregados, se incorporará automaticamente à presente Convenção.

**VOTE PELA APROVAÇÃO E GARANTA O REAJUSTE SALARIAL E OUTROS BENEFÍCIOS  
PARA OS PRÓXIMOS 24 MESES.**

**SEECovi**