

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP003797/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/05/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR016840/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.108158/2022-33
DATA DO PROTOCOLO: 27/04/2022

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND.DOS E.EM EMPR.DE ASSEIO E CONS.,LIMP.URB.,A VERDES E TRABS. EM TUR.HOSP.DE SUZANO,MOGI,POA,ITA, CNPJ n. 03.491.527/0001-54, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO INSTITUICOES BENEFICENTES FIL REL EST S PAULO, CNPJ n. 65.718.751/0001-93, neste ato representado(a) por seu ;

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 março de 2022 a 29 de fevereiro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS EM INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS**, com abrangência territorial em **Ferraz de Vasconcelos/SP, Itaquaquecetuba/SP, Mogi das Cruzes/SP, Poá/SP, Rio Grande da Serra/SP e Suzano/SP**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

Garantia de piso salarial ou salário de ingresso nos valores abaixo, sendo que nenhum empregado admitido poderá perceber menos do estabelecido.

A partir de 01 de março de 2022 para o período de Março à Agosto/2022, ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais para as funções abaixo:

- a) **Técnico de Enfermagem** - R\$ 2.073,07 (Dois mil e setenta e três reais e sete centavos) por mês.
- b) **Auxiliar de enfermagem** - R\$ 1.620,96 (Mil seiscentos e vinte reais e noventa e seis centavos) por mês.
- c) **Professor de Educação Infantil** - R\$ 2.511,54 (Dois mil e quinhentos e onze reais e cinquenta e quatro centavos) por mês.
- d) **Instrutores de Atividade de Educação Física** - R\$ 2.073,07 (Dois mil e setenta e três reais e sete centavos) por mês.
- e) **Educador Terceiro Setor** - R\$ 1.974,94 (Mil novecentos e setenta e quatro reais e noventa e quatro centavos) por mês.
- f) **Auxiliar de Educação Infantil / ADI** - R\$ 1.620,96 (Mil seiscentos e vinte reais e noventa e seis centavos) por mês.
- g) **Assistente Social** - R\$ 1.711,63 (Mil setecentos e onze reais e sessenta e três centavos) por mês.

- h) Cuidador de Idosos** - R\$ 1.466,37 (Mil quatrocentos e sessenta e seis reais e trinta e sete centavos) por mês.
- i) Demais Empregados** - R\$ 1.382,48 (Mil trezentos e oitenta e dois reais e quarenta e oito centavos) por mês.
- j) Recepcionista, Mensageiro, Copeiro e Serviços Gerais** - R\$ 1.364,96 (Mil trezentos e sessenta e quatro reais e noventa e seis centavos) por mês.
- k) Menor Aprendiz** - R\$ 1.212,00 (Mil duzentos e doze reais) por mês.

A partir de 01 de Setembro de 2022, ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais para as funções abaixo:

- a) Técnico de Enfermagem** - R\$ 2.146,69 (Dois mil cento e quarenta e seis reais e sessenta e nove centavos) por mês.
- b) Auxiliar de enfermagem** - R\$ 1.678,53 (Mil seiscentos e setenta e oito reais e cinquenta e três centavos) por mês.
- c) Professor de Educação Infantil** - R\$ 2.600,73 (Dois mil e seiscentos reais e setenta e três centavos) por mês.
- d) Instrutores de Atividade de Educação Física** - R\$ 2.146,69 (Dois mil cento e quarenta e seis reais e sessenta e nove centavos) por mês.
- e) Educador Terceiro Setor** - R\$ 2.045,08 (Dois mil e quarenta e cinco reais e oito centavos) por mês.
- f) Auxiliar de Educação Infantil / ADI** - R\$ 1.678,53 (Mil seiscentos e setenta e oito reais e cinquenta e três centavos) por mês.
- g) Assistente Social** - R\$ 1.772,41 (Mil setecentos e setenta e dois reais e quarenta e um centavos) por mês.
- h) Cuidador de Idosos** - R\$ 1.518,45 (Mil quinhentos e dezoito reais e quarenta e cinco centavos) por mês.
- i) Demais Empregados** - R\$ 1.431,58 (Mil quatrocentos e trinta e um reais e cinquenta e oito centavos) por mês.
- j) Recepcionista, Mensageiro, Copeiro e Serviços Gerais** - R\$ 1.413,43 (Mil quatrocentos e treze reais e quarenta e três centavos) por mês.
- k) Menor Aprendiz** - R\$ 1.212,00 (Mil duzentos e doze reais) por mês.

Parágrafo Primeiro: Para os empregados contratados com jornada reduzida de trabalho será observado piso salarial proporcional ao número de horas trabalhadas, ficando garantido, no mínimo, piso salarial correspondente ao salário mínimo vigente.

Parágrafo Segundo: Os empregadores que possuam planos de cargos e salários já implantados e, desde que a menor faixa de salário seja igual ou superior ao piso salarial constante da presente cláusula deverão aplicar o índice de 10,80% (dez inteiros e oitenta centésimos por cento) sobre as faixas existentes, nos termos da cláusula de reajuste salarial. Os empregadores enquadrados nesta situação deverão, em um prazo de 30 (trinta) dias, dar ciência à Entidade Sindical Profissional do plano de cargo e salário praticado para ratificação por acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo Terceiro: Os empregadores que venham a implantar plano de cargos e salários deverão formaliza-lo através de acordo coletivo de trabalho com a Entidade Sindical Profissional.

Parágrafo Quarto: Os empregadores que possuam Acordos Coletivos de Trabalho firmado com a Entidade Sindical Profissional estabelecendo pisos salariais diferenciados daqueles que estão em vigência deverão aplicar o mesmo índice de aumento, nos termos da cláusula de reajuste salarial, sobre os valores estabelecidos nos Acordos Coletivos de Trabalho.

Parágrafo Quinto: À partir de 01 de Janeiro de 2.023, caso o maior salário mínimo estadual de São Paulo for superior ao piso salarial fixado acima, será garantido aos empregados o recebimento do salário mínimo estadual pelo seu valor maior.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Fica estabelecida a aplicação do reajuste salarial no total de **10,80% (dez vírgula oitenta por cento)** a partir de **01/MARÇO/2022** incidente sobre os salários de 28/02/2022, porém, referido índice será aplicado progressivamente da seguinte forma:

- a) 7% (sete por cento)** a partir de **01/março/2022, calculado sobre os salários de 28/02/2022;**

b) 10,80% (três vírgula oitenta por cento) a partir de **01/setembro/2022**, sendo calculados sobre os salários de Fevereiro de 2022, podendo ser compensadas as antecipações espontâneas concedidas no período de 01/03/2021 a 28/02/2022.

Os salários dos empregados admitidos após 01/03/2022, serão reajustados de forma proporcional ao tempo de serviço, respeitando-se o limite dos empregados mais antigos, conforme os meses de contratação.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Faculdade do empregador em conceder aos empregados, no 15º dia subsequente à data de pagamento da remuneração referente ao mês anterior, adiantamento salarial de até 40% (quarenta por cento) do salário do empregado.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DO SALÁRIO

Os empregadores ficam obrigados a pagar aos empregados a remuneração mensal até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

Parágrafo Único: A inobservância do prazo previsto na presente cláusula acarretará ao empregador uma multa, a favor do empregado, correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração devida, por dia de atraso, independente das demais cominações legais.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO EM CHEQUE

Os empregadores que não efetuarem o pagamento dos salários em moeda corrente, considerando o “cheque salário” como tal, ou que efetuarem depósito em conta do empregado, deverão proporcionar ao mesmo tempo hábil para o recebimento no Banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição/descanso, mediante escala determinada pelo empregador.

CLÁUSULA OITAVA - RECIBOS DE PAGAMENTOS

Os empregadores fornecerão aos seus empregados recibo de pagamento contendo identificação do empregador, discriminação dos valores pagos, inclusive os adicionais de quaisquer natureza, descontos efetuados e depósitos relativos ao FGTS.

Parágrafo Único: A entrega do recibo de pagamento deverá ser feita no ato do pagamento dos salários.

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

CLÁUSULA NONA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS / ADICIONAL NOTURNO

A média das horas extras e do adicional noturno, habitualmente trabalhadas, será computada para pagamento de férias, 13º salário e indenização integral, ou proporcional, bem como nos depósitos fundiários e no adicional por tempo de serviço.

CLÁUSULA DÉCIMA - SERVIÇOS EXTERNOS

Caso haja prestação eventual 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 estejam anteriormente contratadas, o empregador reembolsará a diferença mediante comprovação.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Garantia ao empregado substituto do mesmo salário percebido pelo empregado substituído, desde que esteja exercendo a mesma função do substituído por período superior a 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO ADMISSÃO

Garantia ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

Parágrafo Único: Às empresas que praticam sistema de faixas salariais por cargo fica autorizada a admissão pelo salário referente ao cargo.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADIANTAMENTO DE PARCELA DO 13º SALÁRIO

Os empregadores pagarão, antecipadamente, 50% (cinquenta por cento) do 13º salário quando do início do gozo de férias do empregado, desde que solicitado pelo mesmo por escrito, no mês de janeiro.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

Os empregadores efetuarão o pagamento do 13º salário de seus empregados nos prazos estabelecidos em Lei, ou seja, metade até 30/11 e a outra metade até 20/12.

Parágrafo Único: A falta de pagamento nos prazos estipulados em Lei acarretará para o empregador multa de 5% (cinco por cento), além de juros e correção monetária.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de 55% (cinquenta e cinco por cento) sobre a hora normal.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Fica fixado para cada lapso de 02 (dois) anos de efetivo trabalho do empregado para o mesmo empregador adicional por tempo de serviço de 1% (um por cento), limitado ao máximo de 10% (dez por cento), o qual deverá constar de forma destacada no recibo de pagamento do empregado.

Parágrafo Único: Os funcionários que já estejam recebendo adicional por tempo de serviço superior a 10% (dez por cento) terão o percentual atual mantido.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL TRABALHO NOTURNO

Pagamento de 30% (trinta por cento) de adicional para o trabalho prestado entre 22:00 e 5:00 horas.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

Aos empregados que trabalharem em setores onde já constatada insalubridade e/ou periculosidade será pago o adicional determinado pelo laudo pericial.

Parágrafo Único: Os empregadores e/ou a Entidade Sindical Profissional poderão solicitar aos órgãos competentes a verificação de existência de insalubridade e/ou periculosidade nos diversos setores do local de trabalho com o objetivo de fixação e pagamento dos percentuais em graus máximo, médio ou mínimo.

AUXÍLIO HABITAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SALÁRIO HABITAÇÃO

Para os empregados residentes no local de trabalho será computado 25% (vinte e cinco por cento) de seu salário a título de habitação, nos termos da Lei 8860 de 24.03.94.

Parágrafo Primeiro: Nas folhas de pagamento e nos respectivos recibos deverá constar, com destaque, a parcela fixada para o salário habitação, tanto na coluna de verba a receber, como na coluna de desconto.

Parágrafo Segundo: Este desconto não será processado no pagamento de férias indenizadas, aviso prévio indenizado e 13º salário.

Parágrafo Terceiro: O salário mais habitação servirão de base para o pagamento das verbas previdenciárias, FGTS, PIS e Imposto de Renda.

Parágrafo Quarto: Para os empregados residentes no emprego, fica assegurado um prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do trabalho, se o aviso prévio não for trabalhado e de 60 (sessenta) dias, contados do início do aviso-prévio, se o mesmo for trabalhado, para que o imóvel seja desocupado, mediante as seguintes condições:

a) Por ocasião da formalização da dispensa, isto é, da homologação da rescisão do contrato, o empregado receberá 50% do valor das verbas rescisórias;

b) Os restantes 50% serão depositados mediante recibo e na mesma oportunidade junto à Entidade Sindical Profissional sendo liberados somente após a efetiva entrega das chaves do imóvel pelo empregado.

Parágrafo Quinto: Nos casos de dispensa por justa causa, a desocupação do imóvel deverá ser imediata.

Parágrafo Sexto: É concedida uma tolerância máxima de 10 (dez) dias para a desocupação do imóvel. Transcorrido esse prazo, o empregado residente fica sujeito a uma multa diária de 5% (cinco por cento) de seus vencimentos até a entrega das chaves do imóvel, sem prejuízo da adoção das medidas judiciais cabíveis na espécie.

Parágrafo Sétimo: Aos dependentes do empregado falecido, como tais considerados a viúva ou a companheira e/ou filhos que com ele estejam coabitando no local de trabalho, será assegurado o prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data do óbito, para a desocupação do imóvel cedido pelo empregador para sua residência.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE REFEIÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2022 a 28/02/2023

Os empregados que tenham jornada superior a 06 (seis) horas, terão o direito a vale refeição no valor de **R\$ 22,15 (vinte e dois reais e quinze centavos reais)** por dia trabalhado, salvo Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Primeiro: Em caso de falta devidamente justificada, não será descontado do empregado o vale refeição do dia;

Parágrafo Segundo: Em caso de descumprimento desta cláusula e manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, a Instituição empregadora ficará obrigada a reparar o dano e indenizar o empregado lesado em valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos (benefício) de cada mês, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta Convenção.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA "IN NATURA"

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2022 a 28/02/2023

Independentemente do fornecimento do vale refeição, os empregadores concederão mensalmente a todos os seus trabalhadores e menores aprendizes, cesta básica "in natura", de boa qualidade, para alimentação básica do trabalhador e sua família.

Parágrafo Primeiro: A ocorrência de 01 (uma) falta injustificada ao trabalho não retira do empregado o direito do recebimento do benefício previsto na presente cláusula;

Parágrafo Segundo: O benefício previsto nesta cláusula deverá ser concedido aos empregados (as) por ocasião das férias, da licença maternidade, do auxílio doença e do acidente de trabalho, sendo que nestes dois últimos casos (auxílio doença e auxílio acidente de trabalho) a concessão do benefício será garantida por um prazo máximo de 06 (seis) meses;

Parágrafo Terceiro: A concessão objeto da presente cláusula tem por base orientação jurisprudencial, no sentido de que a cesta básica não tem natureza salarial, cuidando-se, pois, de cláusula social;

Parágrafo Quarto: Objetivando o cumprimento da presente cláusula, bem como visando facilitar a logística de aquisição e distribuição do presente benefício, os convenentes nomeiam como gestor o Instituto Brasileiro de Valorização do Segmento de Turismo e Hospitalidade – INBRATH;

Parágrafo Quinto: Para consecução dos fins da presente cláusula, os empregadores deverão recolher ao gestor, através de guia própria expedida e fornecida por este, o valor de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) por empregado beneficiário, sem qualquer ônus ao trabalhador e menor aprendiz, com vencimento todo dia 10 de cada mês que antecede à consecução do benefício, sob pena de cobrança judicial com acréscimo de multa de 10% (dez por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês, os quais serão revertidos ao Trabalhador, sem prejuízo de possíveis procedimentos administrativos junto à Gerência Regional do Trabalho competente, sem prejuízo da aplicação da multa por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho;

Parágrafo Sexto: A retirada da cesta será a partir do 1º dia útil do mês do benefício, na Sede sito à Rua Ipês nº 95/99 – Vila Urupês – Suzano/SP e na Subsede sito à Rua Gaspar Conqueiro nº 861 – Alto do Ipiranga – Mogi das Cruzes/SP da Entidade Sindical Laboral, devendo o empregador orientar o trabalhador a retirar a mesma no local que melhor lhe atender, no prazo máximo de 20 dias;

Parágrafo Sétimo: Em caso de descumprimento desta cláusula e manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, a Instituição empregadora ficará obrigada a reparar o dano e indenizar o empregado lesado em valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos (benefício) de cada mês, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta convenção;

Parágrafo Oitavo: Salvo Acordo Coletivo de trabalho, a concessão de Cesta será obrigatoriamente fornecida nos termos acima.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE

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

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CRECHE

As empresas que não possuem creches próprias, pagarão a suas empregadas-mães um auxílio creche equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por mês e por filho até 05 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade, desde que lhes sejam apresentados recibos de pagamento.

Parágrafo Primeiro: O auxílio creche poderá ser substituído pela concessão de vagas junto a creches, sem nenhum ônus para a empregada-mãe.

Parágrafo Segundo: As empregadas-mães que já estejam recebendo auxílio creche terão o auxílio mantido por mês e por filho até 07 (sete) anos de idade.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO /AUXÍLIO FUNERAL

Os Empregadores deverão conceder **GRATUITAMENTE** seguro de vida em grupo aos seus empregados ativos, seguindo as coberturas mínimas estabelecidas na presente cláusula, COM EXCEÇÃO dos empregados afastados pela Previdência Social, por doença ou acidente, que deverão ser incluídos somente após retornarem às atividades laborais:

I - R\$20.000,00 (vinte mil reais) em caso de Morte do Empregado (a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido. Exceto suicídio, que terão carências nos primeiros 24 (vinte e quatro) meses, contados após a inclusão do funcionário(a) na apólice de seguro;

II - R\$20.000,00 (vinte mil reais) em caso de Invalidez Permanente (total ou parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando, detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente da invalidez deixada pelo acidente;

III - R\$20.000,00 (vinte mil reais) em caso de Invalidez Funcional Permanente Total por Doença (IFPD), prevista no artigo 17 da Circular SUSEP nº 302, de 19 de setembro de 2005, mediante solicitação do segurado ou de seu representante legal/empresa em formulário próprio, quando constatada por laudo médico pertinente, de acordo com o definido na apólice do seguro;

IV - R\$20.000,00 (vinte mil reais) em caso de Invalidez Permanente Total por Doença adquirida no exercício profissional, neste caso será pago ao próprio empregado segurado 100% (cem por cento) de forma antecipada do capital segurado básico mínimo, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela Seguradora, assinada pelo médico ou junta médica, responsável (eis) pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da doença profissional;

Parágrafo Primeiro – As coberturas **IFPD** e **PAED** são consideradas antecipação da cobertura básica para morte. No caso de IFPD e PAED para efeito de indenização será considerada a cobertura que ocorrer primeiro, sendo excluída

automaticamente a outra remanescente. Após o recebimento de 100% (cem por cento) desta indenização o segurado será excluído do grupo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura.

V - R\$10.000,00 (dez mil reais), em caso de Morte do Cônjuge do empregado (a) por qualquer causa, exceto suicídio, que terão carências nos primeiros 24 (vinte e quatro) meses, contados após a inclusão do funcionário(a) na apólice de seguro;

VI - R\$5.000,00 (cinco mil reais), em caso de morte de cada filho de até 21 (vinte e um) anos, limitado a 04 (quatro), exceto natimorto;

VII - R\$5.000,00 (cinco mil reais) ao empregado em caso de nascimento de filho portador de Doença Congênita, desde que seja caracterizada por atestado médico até o **trigésimo mês após o parto**;

VIII - Ocorrendo a morte do empregado (a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber duas cestas básicas com total de 50 kg de alimentos.

Parágrafo Segundo: As cestas previstas nos incisos **VIII**, obrigatoriamente, deverão ser entregues diretamente na residência dos trabalhadores e conforme composição de itens constante no **Anexo I. AS CESTAS NÃO PODERÃO SER SUBSTITUÍDAS E NEM CONVERTIDAS POR DINHEIRO OU CARTÃO ALIMENTAÇÃO**, no intuito de preservar o propósito real do benefício e garantir o cumprimento da obrigação mínima estipulada.

IX - Ocorrendo a morte do empregado (a) por qualquer causa a apólice de seguro de vida em grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais);

X - Ocorrendo a morte do empregado (a) por qualquer causa, o empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente, a título de reembolso das despesas efetivas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado;

XI - Ocorrendo o nascimento de filho(s) da funcionária (**cobre somente titular do sexo feminino**) a mesma, receberá o valor de **R\$550,00** (quinhentos e cinquenta reais) pago em espécie correspondente a **DUAS CESTAS-NATALIDADE**, para cada filho (a), para atender as primeiras necessidades básicas da beneficiária e seu bebê, desde que o comunicado seja formalizado a seguradora pela empresa em até 30 dias após o parto. Para obter o benefício deverá ser comprovado a maternidade da criança através da Certidão de Nascimento;

XII - ASSISTÊNCIA SOCIAL, PSICOLÓGICA E NUTRICIONAL (ASPN): Deverá ser disponibilizado ao empregado e/ou a seus respectivos cônjuges e filhos, apoio psicológico, social e nutricional, a ser prestado, obrigatoriamente, por profissionais habilitados (psicólogos, assistentes sociais e nutricionistas), através da plataforma de 0800 ou de outras tecnologias colocadas à disposição, cuja finalidade é a de proporcionar amparo, ajudando-os na resolução de problemas diversos de ordem pessoal, familiar e profissional orientando em situações cotidianas enfrentadas, sendo garantido ao usuário do serviço sigilo total das informações prestadas. Não poderá haver limite de consultas ficando livre ao empregado e seus dependentes para utilizar o serviço sempre que necessário. Em caso de desligamento da empresa, o empregado imediatamente perde o direito a este serviço, entretanto em casos de morte ou invalidez do empregado os beneficiários terão direito a mais 6 (seis) meses de utilização do serviço de Assistência Psicológica para dar suporte no período do luto, sem ônus para o empregador e nem para o empregado. Este serviço deverá também estar disponível para os departamentos de RH, Administrativo e de Pessoal para apoiá-los e orientá-los em quaisquer questões de ordem psicológica, social e nutricional vinculado ao empregado;

XIII - Caso o empregado seja **diagnosticado com câncer de mama ou de próstata**, após a data de homologação desta Convenção Coletiva de Trabalho deverá receber no ato do diagnóstico o valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais) para auxílio no tratamento da doença. O diagnóstico deverá ser comprovado pelo resultado do exame anatomopatológico e por laudo emitido pelo médico especialista. Ocorrendo o diagnóstico de câncer de Mama ou Próstata, o empregado deverá receber **02 (dois) kits de produtos dermatológicos específicos, desenvolvidos especialmente para pessoas em tratamento oncológico**, com o objetivo de colaborar com o bem-estar e minimizar efeitos colaterais do tratamento no intuito de contribuir com a longevidade e melhoria da condição do paciente em relação aos cuidados com a pele e mucosa. Os Kits deverão ser entregues diretamente na residência do empregado e serão compostos de 07 produtos direcionados ao tratamento oncológico, sendo estes: Creme hidratante para alívio das lesões da pele (120g) e Loção hidratante para prevenção e tratamento do ressecamento da pele (193ml), ambos ocasionado pelo processo de quimioterapia e radioterapia; espuma suave especial indicada para limpeza da pele no banho em substituição ao sabonete (150ml); Máscara com efeito calmante e refrescante indicada para o alívio da radiodermatite grau 1 e Flebite (gel 118g + loção 120ml); Gel oral para cuidado com a mucosa na quimioterapia e na radioterapia (30 sachês); Solução oral mucoprotetora (enxaguatório bucal) para higienizar, proteger e hidratar a mucosa oral sensível (250 ml);

XIV - ASSISTÊNCIA RECOLOCAÇÃO E AVALIAÇÃO PROFISSIONAL (ARAP): Deverá ser disponibilizado ao empregado, cônjuge e filhos, bem como ao gestor e/ou profissional de RH, a prestação dos serviços destacados, no intuito de promover a recolocação e/ou avaliação profissional do empregado e seus dependentes. O serviço de Avaliação Profissional inclui a realização de testes psicológicos e promove a avaliação do empregado evidenciando qualidades, habilidades e traços de personalidade, com foco na melhoria de desempenho de funções e/ou recrutamento

e seleção de novos profissionais. Não haverá limite de utilização para empregados já contratados e para novas contratações haverá o limite de 5 testes psicológicos e avaliações a cada 12 meses. O serviço de Recolocação Profissional consiste em orientar ao empregado e seus dependentes na busca de nova oportunidade de trabalho no mercado, nos casos de demissão sem justa causa ou término do contrato de prestação de serviço, e somente será devido aos empregados que tiveram seu vínculo de trabalho mantido pelo período mínimo de 6 meses. O serviço inclui a avaliação profissional, auxilia na elaboração do currículo e orientação para condução em entrevistas, direciona possibilidades de novas áreas de atuação e fornece dicas de marketing pessoal para a recolocação. Para o empregado que teve seu vínculo rescindido, o serviço ainda inclui, sem ônus, a disponibilização do currículo por 1 mês no site da Catho. Todos os serviços deverão ser prestados de forma remota por psicólogos e por profissionais da área de RH, através da plataforma de 0800 ou de outras ferramentas tecnológicas disponíveis;

XV - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora;

XVI - A partir do valor mínimo de cobertura estipulado e das demais condições constantes desta cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados **outras garantias**, valores, critérios e condições para concessão do seguro, **podendo a empresa pagar essa diferença ou descontar no salário do empregado (a)**;

XVII - Aplica-se o disposto na presente cláusula a todos os empregados, inclusive os empregados (as) em regime de trabalho temporário, autônomo (as) e estagiários (as) devidamente comprovado o seu vínculo;

Parágrafo Terceiro: As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I, III e IV do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra;

XVIII - A Seguradora deverá observar o fiel cumprimento desta cláusula, devendo para tanto constar na respectiva apólice de seguro, as condições mínimas aqui estabelecidas, sob pena de virem a responder por eventual prejuízo causado aos empregadores e/ou empregados;

XIX - O empregador que por ocasião do óbito ou da incapacitação permanente do trabalhador que não tenha implantado o benefício constante da presente cláusula ou estiver inadimplente por falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento ou efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido, efetuará a indenização por morte ou invalidez ao empregado ou a seus dependentes equivalente ao dobro do valor da cobertura básica do seguro;

XX - Faculta-se aos empregadores qualquer forma de contratação de seguro, desde que contemplados todos os benefícios previstos nesta cláusula e desde que firmado através de Acordo Coletivo de Trabalho com a participação das Entidades Sindicais subscritoras da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sob pena de nulidade;

XXI - O custo do seguro será suportado integralmente pela instituição empregadora;

XXII - O seguro de vida retro citado deverá ser fornecido aos empregados independente de qualquer outro já contratado pela instituição;

XXIII - Sempre que necessário as empresas se obrigam a fornecer copias ou dar vistas ao Sindicato dos Trabalhadores da documentação correspondente ao pagamento do Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, previsto nesta cláusula;

XXIV - As empresas que possuem contrato de seguro coletivo de seus empregados, deverão se adequar às exigências mínimas aqui pactuadas até o dia **30 de junho de 2022**;

XXV - Os Empregadores deverão enviar a apólice/certificado ou contrato do seguro de vida em grupo para o Sindicato dos Trabalhadores informando o nome do funcionário, para que comprovem que as coberturas e vantagens contratadas não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que estão estabelecidas nesta cláusula. Constatada pelo Sindicato dos Trabalhadores, a inobservância de cumprimento desta cláusula, as empresas pagarão aos empregados, no momento das homologações relativas às rescisões dos contratos de trabalho, seja a dispensa por justa causa ou por pedido de demissão o valor idêntico ao último salário nominal do funcionário, além de não eximir as Entidades das obrigações do cumprimento do que estabelece o inciso XVII dessa cláusula;

XXVI - Sem qualquer prejuízo na decisão da Empresa pela escolha da Seguradora e Corretora de Seguros, e desde que haja pleno cumprimento desta cláusula no que diz respeito às exigências mínimas vinculadas às coberturas, benefícios e peculiaridades, as Entidades signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho recomenda a Adesão ao PASI;

XXVII - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

ANEXO I

Cesta básica em caso de Morte do Titular

QUANTIDADE	PRODUTO / MEDIDA
------------	------------------

1	ACUCAR CRISTAL CLARO 5KG
2	ARROZ AGULHINHA T1 5KG
1	BISCOITO RECHEADO CHOCOLATE 125GR
2	CAFE TRADICIONAL 250GR
1	EXTRATO DE TOMATE 350GR
1	FARINHA DE MANDIOCA CRUA 1KG
1	FARINHA DE MILHO 500GR
1	FARINHA DE TRIGO 1KG
2	FEIJAO CARIOCA 1KG
1	FUBA 1KG
1	MACARRAO SEMOLA ESPAGUETE 500GR
1	MACARRAO SEMOLA PARAFUSO 500GR
1	MILHO VERDE 200GR
2	OLEO DE SOJA 900ML

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PLANO PARA ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2022 a 28/02/2023

Pela presente cláusula, fica estabelecida a obrigatoriedade de plano para atendimento odontológico de todos os trabalhadores e menores aprendizes representados pelo SIEMACO SUZANO abrangidos pela presente norma coletiva, em sua base territorial, cujo o custo deverá ser suportado pelo empregador, sem ônus ao empregado.

O SIEMACO SUZANO fornecerá o atendimento odontológico próprio, o qual engloba procedimentos de restauração, extração, obturação, canal, limpeza geral (raspagem e aplicação de flúor) e **inclusive prótese simples (dentadura e ponte)**, a todos os trabalhadores e menores aprendizes abrangidos pelo presente plano, cabendo aos empregadores a responsabilidade de fornecer todos os meses a listagem de todos os empregados e sua constante manutenção.

§ 1º – Para a manutenção deste benefício, os empregadores recolherão em guias próprias ao SIEMACO SUZANO o valor mensal de R\$ 30,00 (trinta reais) por trabalhador, sem qualquer ônus ao trabalhador e menor aprendiz, com vencimento todo dia 10 de cada mês, sendo certo que deve-se pagar para utilizar tal benefício, sob pena de cobrança judicial com acréscimo de multa de 10% (dez por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês, sem prejuízo de possíveis procedimentos administrativos junto à Gerência Regional do Trabalho competente.

§ 2º – Os serviços serão prestados nos endereços e horários conforme estabelecidos (podendo os mesmos serem alterados pelo sindicato com aviso prévio aos usuários);

§ 3º – O atendimento se dará mediante agendamento feito no dia anterior através dos telefones do SIEMACO SUZANO, e será efetuado nos seguintes locais e horários:

a) No consultório SIEMACO SUZANO – Rua Ipês nº 95/99 – Vila Urupês – Suzano/SP

Segunda a sexta-feira das 08:00 às 12:00 horas e das 13:00 as 17:00 horas;

b) No consultório SIEMACO SUZANO EM MOGI DAS CRUZES – Rua Gaspar Conqueiro, nº 861 – Vila Vitória – Mogi das Cruzes/SP

Segunda e terça-feira das 08:00 às 12:00 horas e das 13:00 as 17:00 horas;

Quarta-feira das 08:00 as 12:00 horas;

Quinta e sexta-feira das 08:00 às 12:00 horas e das 13:00 as 17:00 horas;

Sábado das 08:00 as 12:00 horas;

§ 4º – Os trabalhadores e menores aprendizes atendidos pela presente assistência, poderão estender o benefício aos seus dependentes, bastando para tanto associar-se ao SIEMACO SUZANO;

§ 5º – Devido ao seu caráter social, o recolhimento de que trata esta cláusula é obrigatório.

§ 6º – Por questão de logística e estratégia de localização em relação a base territorial o SIEMACO SUZANO distribuiu seu atendimento em sua sede em Suzano e no município de Mogi das Cruzes, assim contemplando toda sua base territorial de forma que possibilite todos os trabalhadores e menores aprendizes abrangidos pelo presente plano utilizarem o benefício, para tanto distribuindo-se os atendimentos em horários estratégicos para minimizar o impacto na produtividade do trabalhador, excetuando-se casos e urgência e emergência, possíveis compensações de ausências poderão ser ajustadas entre empregador e empregado.”

§ 7º – Em caso de descumprimento desta cláusula e manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, a Instituição empregadora ficará obrigada a reparar o dano e indenizar o empregado lesado em valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos (benefício) de cada mês, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta convenção.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BEM ESTAR SOCIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2022 a 28/02/2023

Fica estabelecida a obrigatoriedade de cumprimento do benefício Bem-Estar Social, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo ser cumprida nas condições a seguir.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Conforme definido ficou estabelecido a contratação do plano **BRONZE** com as seguintes condições:

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.
KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.
COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR		DESCRIÇÃO
MORTE ACIDENTAL - MA	R\$ 5.000,00		Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada		Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
4 SORTEIOS MENSAIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00		Valores líquidos de Imposto de Renda.
ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 450,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	VALOR		DESCRIÇÃO
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R\$ 2.000,00		Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.

PARÁGRAFO SEGUNDO

I – O Empregador receberá por e-mail um usuário e senha para acesso ao Portal do Cliente. Toda movimentação de empregados será feita diretamente pelo portal, ainda, 2ª via de boletos, extrato de vidas ativas, certificados, bem como demais informações do benefício estarão disponíveis pelo portal, que deverá ser acessado pelo endereço: www.centraldosbeneficios.com.br/portal.

II – O Manual de Orientações e Regras, que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula, estará disponível no acesso de cada empregador pelo portal.

III – Para direito ao benefício o empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de **R\$15,50 (quinze reais e cinquenta centavos)** por empregado. O empregador ainda se compromete a arcar mensalmente com o custo integral do referido benefício para cada um dos seus empregados, sendo vedado qualquer desconto do mesmo.

IV – O Empregador deverá efetuar o pagamento, através de boleto bancário enviado previamente pela Administradora por e-mail, até o dia 10 do mês subsequente à inclusão do empregado para exercício do benefício.

V – Eventuais alterações na tabela contratada bem como reajuste do benefício, quando houver, serão válidas a partir no mês subsequente ao registro de novo instrumento coletivo ou por termo aditivo a esta CCT.

PARÁGRAFO TERCEIRO

I – O Empregador, por meio Portal do Cliente, deverá informar os seguintes dados dos empregados: **NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, E-MAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSÃO**, até o dia 25 de cada mês contendo os empregados admitidos e ou demitidos. Sendo a vigência iniciada no próprio mês do envio destes dados.

II – Para inclusão ou exclusão no benefício, caso o dia padrão para envio da planilha caia em finais de semana ou feriados, o envio deverá ser antecipado para o último dia útil que anteceda o dia 25.

III – Caso o empregador, por algum motivo, não conseguir informar dentro do prazo estipulado, não será possível efetuar alterações no boleto e vigência do benefício.

PARÁGRAFO QUARTO

I – Para garantia das coberturas e assistências contratadas por intermédio desta negociação coletiva, o Empregador deverá proceder ao pagamento do valor estipulado para a garantia do benefício.

II – No caso de trabalhadores afastados antes do início do Bem-Estar Social, o Empregador fica isento da obrigatoriedade de inclusão até que este retorne às suas atividades.

III – No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, o Empregador continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos.

IV – Caso o empregado tenha trabalhado no mínimo um dia, ele ficará ativo no benefício até o último dia do mês, sendo assim, o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês coberto, lembrando que o Empregador deverá informar a demissão no prazo correto.

V – O presente benefício, aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado, por prazo determinado, incluindo período de experiência, temporário e outros.

VI – Todos os empregados receberão um Certificado Individual expedido pela seguradora contratada, o mesmo estará disponível no Portal do Cliente.

PARÁGRAFO QUINTO

I – A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados no benefício.

II – Após a quitação de todas as pendências, o empregador deverá dar novo aceite no termo de adesão e assim encaminhar através dos meios disponíveis a relação de empregados atualizada para reinclusão, e eles serão incluídos com nova data de vigência.

III – Com a suspensão da utilização por inadimplência, o empregador será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve ativo no benefício, a título de indenização.

IV – Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta CCT, o que não isenta o empregador da quitação de pagamento(s) pendente(s).

PARÁGRAFO SEXTO

I – Os empregadores que oferecem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que fique comprovado, que a empresa contratada garanta o pagamento dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula e desde que, não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados. Sendo ainda necessário comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado.

II – Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail: juridico@siemacosuzano.com.br, cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e demais documentos que possam comprovar quaisquer ônus aos trabalhadores.

PARÁGRAFO SÉTIMO

O empregador deverá ler e dar seu aceite ao Termo de Adesão disponível no Portal do Cliente no ato da contratação ou da recontração deste benefício. O aceite das condições do mesmo é obrigatório devido à natureza desta CCT.

PARÁGRAFO OITAVO

I – Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, o empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência de tais eventos, bem como, permanece regularmente responsável pelo descumprimento da presente CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

II – Em virtude do descumprimento e manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, o empregador fica obrigado a indenizar o empregado em 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos cobertos, devendo ainda este valor ser multiplicado pelo número de empregados, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta convenção.

PARÁGRAFO NONO - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

I – Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício, por estar previsto em CCT, que é um instrumento coletivo dotado de força legal (artigo 611-A da CLT) e reconhecimento constitucional (artigo 7º, inciso XXVI), terá como base legal “o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador”, prevista no artigo 7º, inciso II, da LGPD.

II – Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela administradora com o fito de dar cumprimento à obrigação legal trabalhista constante na CCT, tem-se, nesta hipótese, mais uma base legal “necessidade de execução de contrato ou procedimentos preliminares relacionados a contrato”, prevista no artigo 7º, V da Lei nº 13.709/18 (LGPD).

III – As partes signatárias deste instrumento, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar referidos dados sob a égide da LGPD, garantindo assim a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme previsto no art. 2º da referida lei.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA NA READMISSÃO

Todo empregado que for readmitido, na mesma função em um prazo de 06 (seis) meses após a sua demissão, estará desobrigado de firmar contrato de experiência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CARTA DE REFERÊNCIA

Os empregadores aqui abrangidos não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego por ocasião do processo de seleção.

Parágrafo Único: A carta de referência será fornecida ao ex-empregado caso o mesmo necessite para ingresso em empresas não abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMUNICADO DE DISPENSA

Qualquer que seja o tempo de serviço do empregado, a comunicação de sua dispensa só poderá ocorrer por escrito e mediante protocolo de entrega, devendo o empregador explicitar o motivo, e se não houver justa causa, esclarecer se o empregado deverá ou não continuar desempenhando as suas atribuições durante o prazo de aviso prévio.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DISPENSA POR FALTA GRAVE

Ao empregado dispensado sob alegação de falta grave ou justa causa será entregue carta-aviso com os motivos da dispensa, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS E HOMOLOGAÇÃO DO TRCT

A quitação das verbas rescisórias será efetuada, dentro do prazo legal, junto à Entidade Sindical Profissional.

Parágrafo primeiro: O saldo de salários referente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago pelo empregador, por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, exceto se a homologação da rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento, sob pena de responder pela multa diária em valor equivalente ao salário diário do empregado a favor do mesmo.

Parágrafo segundo: As homologações das rescisões contratuais deverão, obrigatoriamente, ser efetuadas no prazo de até 20 (vinte) dias, a contar da data da rescisão contratual na Sede do Sindicato Profissional (Siemaco Suzano), bem como a entrega da Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS deve ser efetuada nos prazos previstos da legislação vigente, sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula.

Parágrafo terceiro: Juntamente com a documentação relativa a homologação, o Empregador deverá comprovar sua regularidade junto ao Sindicato Patronal.

Parágrafo quarto: Ficam abrangidos pelos termos da presente cláusula os menores aprendizes.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

Aos empregados que contarem com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e com mais de 01 (um) ano de serviço para o mesmo empregador, será assegurado aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, sendo 15 (quinze) dias indenizados.

Parágrafo Primeiro: O aviso prévio, quando trabalhado, não poderá ter início no último dia útil da semana, nem em domingos e feriados.

Parágrafo Segundo: A redução de duas horas diárias (Artigo 488 da CLT) será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única daquele por um dos períodos, exercidos no ato do recebimento do aviso prévio.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTÁGIO REMUNERADO

A contratação para estágio remunerado deverá observar a legislação vigente.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Os empregadores estão obrigados a admitir pessoas portadoras de deficiência em conformidade com a Lei 8213/91.

MÃO-DE-OBRA DE FAIXA ETÁRIA AVANÇADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FAIXA ETÁRIA

O fator etário não impedirá a contratação do empregado, salvo se existirem impedimentos legais para tanto.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Estabilidade provisória à empregada gestante desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias após a liberação da incorporação, sem prejuízo do aviso prévio.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE AO EMPREGADO ACIDENTADO

Fica estabelecida a garantia de emprego de 12 (doze) meses ao empregado vítima de acidente do trabalho, após a alta médica, nos termos do artigo 118 da lei do Plano e Benefícios da Previdência Social – Lei nº 8213/91.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Garantia de emprego e salário aos empregados, com mais de 03 (três) anos de trabalho no mesmo empregador, que estejam a menos de 18 (dezoito) meses do direito de aposentadoria, sendo que, adquirido o direito, cessa a estabilidade.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REFEITÓRIO / VESTIÁRIO

Os empregadores deverão manter acomodações apropriadas para os seus empregados fazerem suas refeições, em perfeitas condições de higiene, de conformidade com a legislação e normas de segurança, higiene e medicina do trabalho vigente, mantendo, ainda, vestiários e banheiros masculino e feminino.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - BEBEDOUROS (ÁGUA POTÁVEL)

Os empregadores deverão instalar bebedouros em local de fácil acesso aos seus empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - HORA-EXTRA / REFEIÇÃO

Aos empregados que realizam trabalho extraordinário além das 19:00 horas será fornecido lanche composto de café, leite, pão e margarina.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MÃE SOCIAL

Para as mães sociais, fica convencionado que os domingos e feriados trabalhados serão pagos em dobro, mesmo que estes dias sejam dentro da escala de trabalho.

Parágrafo único: Em caso de demissão da mãe social, fica assegurado a ela o prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias para desocupação do imóvel.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CARTEIRA DE TRABALHO E ANOTAÇÃO DE OCUPAÇÃO

O empregador ao reter a carteira de trabalho para anotações, deverá fornecer recibo aos empregados e proceder as referidas anotações no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo Primeiro: A anotação de ocupação deverá corresponder à realidade das funções exercidas pelo empregado.

Parágrafo Segundo: O não registro no prazo estabelecido acarretará para o empregador multa de 30% (trinta por cento) do salário nominal do empregado, a título indenizatório, com os devidos recolhimentos de obrigações sociais.

Parágrafo Terceiro: A carteira de trabalho do empregado deverá ter obrigatoriamente anotações da data de admissão, a remuneração detalhada, a forma do pagamento, a declaração de opção do FGTS, anotações do PIS e outras condições especiais que venham a existir, a função ou cargo.

Parágrafo Quarto: As anotações na carteira de trabalho serão feitas, ainda, obrigatoriamente, pelo empregador:

- a) Na data-base.
- b) A qualquer tempo por solicitação do empregado.
- c) Na rescisão contratual.
- d) Na necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ENTREGA DE DOCUMENTOS

Os empregadores fornecerão protocolo das documentações entregues pelos empregados, inclusive dos atestados médicos e odontológicos.

Parágrafo Único: Caso o empregador necessite de cópia dos documentos solicitados deverá o mesmo providenciar referidas cópias sem quaisquer custos ao empregado, observando-se, ainda, o fornecimento de protocolo conforme estabelecido no “caput” da presente cláusula.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONVÊNIOS

Os empregadores procurarão firmar convênios de saúde e, também, com farmácias, drogarias, papelarias, óticas e outros estabelecimentos, visando a concessão de desconto na aquisição de produtos pelos seus empregados.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE APÓS FÉRIAS

O empregado terá estabilidade até 30 (trinta) dias após o retorno das férias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

Os empregados, em número máximo de até 05 (cinco), escolhidos em assembleia geral para fazer parte de comissão de negociação terão garantia de emprego e salário desde a data de sua escolha até 90 (noventa) dias após o término das negociações e ou julgamento de dissídio coletivo.

Parágrafo Único: O Sindicato profissional deverá comunicar ao empregador os nomes dos empregados que se encontrarem nas condições estabelecidas no “caput” da presente cláusula.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE AO EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA

Ao empregado afastado por motivo de doença, por período superior a 90 (noventa) dias, será assegurada estabilidade provisória no emprego de 60 (sessenta) dias após a alta médica.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO

Os empregadores respeitarão a hora noturna de 52 minutos e 30 segundos para a jornada de trabalho realizada entre as 22:00 e 5:00 horas, bem como a jornada de 44 horas semanais, facultando-se aos empregados e empregadores, mediante acordo escrito, estabelecerem jornada especial de trabalho, reduzida ou compensada, inclusive 12 X 36, com assistência da Entidade Sindical Patronal e Entidade Sindical Profissional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FERIADO PONTE

Faculta-se às empresas a liberação do trabalho em dias úteis intercalados com feriados em começo e fins de semana, através de compensação anterior e, ou, posterior dos respectivos dias, desde que aceito por, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive mulheres.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MARCAÇÃO DE PONTO

Na marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição ou descanso será observada a legislação pertinente.

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ATRASOS

A ocorrência de 01 (um) atraso mensal ao trabalho, que não ultrapasse a 30 (trinta) minutos e, seja devidamente justificado, por escrito, pelo empregado, não acarretará o desconto do DSR correspondente, sendo que, neste caso o empregador não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Serão abonadas as faltas ou horas não trabalhadas do (a) empregado (a) que necessitar assistir seus filhos menores de 14 (quatorze) anos a médicos, desde que o fato resulte devidamente comprovado através de atestado médico com a indicação do Código Internacional de Doenças (CID) e contenham o carimbo do CRM e assinatura do médico, devendo a entrega do atestado ser feita no prazo de 48 (quarenta e oito) horas da emissão.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FALTAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo dos salários, nas seguintes condições:

- a) Por 03 (três) dias consecutivos nos casos de falecimento do cônjuge ou companheira (o) reconhecida (o), filhos, pai e mãe.
- b) Por 05 (cinco) dias consecutivos em virtude de casamento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO ESTUDANTE

Abono de ½ (meio) período ao empregado estudante para prestação de exames escolares condicionado à prévia comunicação à empresa e comprovação posterior.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO / BANCO DE HORAS – DIAS

A flexibilização da jornada semanal de trabalho e a implantação do banco de horas / banco de dias será efetuada de conformidade e nos moldes da legislação vigente devendo, para tanto, ser firmado termo de acordo próprio com assistência da Entidade Sindical Profissional.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados.

Parágrafo Primeiro: A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de no mínimo 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

Parágrafo Segundo: No prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento de comunicação do início do período de gozo de férias o empregado deverá optar pela conversão de parte das férias em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da CLT.

Parágrafo Terceiro: O pagamento das férias deverá ser feito com antecedência de 02 (dois) dias, inclusive com o valor equivalente a 1/3 (um terço) previsto na Constituição Federal, sob pena de o empregador incorrer na penalidade prevista por descumprimento de cláusula contida nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Quarto: O empregador por ocasião do pagamento das férias deverá fazer a anotação respectiva na carteira de trabalho do empregado.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LICENÇA PATERNIDADE

Os empregadores concederão aos seus empregados licença paternidade de 05 (cinco) dias, sem prejuízo da remuneração, conforme garantido pela Constituição Federal.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - LICENÇA ADOTANTE

Nos termos da Lei 10421 de 15/04/2002, a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, nas faixas etárias de 0 (zero) mês a 8 (oito) anos, fará jus a licença maternidade nos termos do Artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, observando-se o que segue:

- a) Adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano – licença de 120 (cento e vinte) dias.
- b) Adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos – licença de 60 (sessenta) dias.
- c) Adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos – licença de 30 (trinta) dias.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
UNIFORME****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORME**

Os empregadores fornecerão aos empregados, gratuitamente, os uniformes considerados de uso obrigatório, incluindo luvas, botas, aventais, guarda-pó ou outras peças de indumentárias necessárias ao atendimento da focalizada exigência.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MEMBROS DA CIPA**

Garantia de emprego aos membros das CIPA'S nos termos da legislação vigente.

EXAMES MÉDICOS**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS**

Os empregadores custearão os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais de seus empregados, nos termos da legislação vigente.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os empregadores se obrigam a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço, desde que referidos atestados apresentem a indicação do Código Internacional de Doenças (CID) e contenham o carimbo do CRM e assinatura do médico, devendo a entrega do atestado ser feita no prazo de 48 (quarenta e oito) horas da emissão.

**RELAÇÕES SINDICAIS
GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - FALTAS JUSTIFICADAS DO DIRETOR DO SINDICATO
PROFISSIONAL**

O empregado, diretor do Sindicato Profissional quando no exercício de seu mandato, e desde que tenha sido devidamente convocado por seu Sindicato e tenha comunicado ao seu empregador com antecedência mínima de 03 (três) dias, poderá deixar de comparecer ao trabalho no limite máximo de 05 (cinco) dias por mês, sem prejuízo dos salários, para que participe de reuniões, cursos, seminários, congressos, encontros e assembleias.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS AFASTADOS

Os empregadores se comprometem a fornecer, quadrimestralmente, à Entidade Sindical Profissional, relação contendo todos os empregados admitidos, demitidos e afastados por motivo de doença (auxílio doença/acidente do trabalho).

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Todas as Instituições Beneficentes, Filantrópicas e Religiosas (Fundações, Institutos, Associações, Entidades Sem Fins Lucrativos, Organizações não Governamentais, Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, Igrejas E Congregações de todos os credos, Irmandades, Centros, Creches, Asilos, Casa lar, abrigos, institutos de longa permanência, beneficentes de assistência social e entre outras Instituições Congêneres) conforme aprovado em Assembleia Geral Extraordinária realizada em 22/03/2022 nos termos da legislação vigente, deverão recolher ao Sindicato das Instituições Beneficentes, Filantrópicas e Religiosas do Estado de São Paulo - SINBFIR, a título de Contribuição Negocial, 6% (seis por cento) sobre o valor bruto da folha de pagamento, em 2 (duas) parcelas de 3% (três por cento) cada com recolhimentos a serem efetuados, respectivamente, em **30 de junho de 2022 e 30 de julho de 2022**. Para as Entidades que não possuem empregados o valor recolhido será de R\$ 200,00 (duzentos reais), com vencimento na primeira parcela **30/06/2022**, mediante comprovação através de RAIS NEGATIVA enviada ao Sinbfir.

Parágrafo primeiro: As guias para recolhimento da contribuição referida na presente cláusula serão remetidas pelo SINBFIR aos empregadores, podendo, também, serem retiradas na sede do Sindicato em São Paulo, na Avenida Ipiranga nº 318 – Bloco B - Conjunto 501 - 5º Andar, CEP. 01046-010, PABX: (11) 3255.6151 ramal 1.

Parágrafo segundo: O não recolhimento da contribuição referida na presente cláusula acarretará, para o empregador, além dos juros de mora, uma multa de 10% (dez por cento) calculada sobre o montante devido e não recolhido, sem prejuízo de sua atualização monetária.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE SINDICAL

As empresas se obrigam em conformidade com o disposto no artigo 545 da CLT, a descontar na folha de pagamento de seus empregados, a mensalidade sindical de **cada associado no valor de R\$23,00 (vinte reais)** ao mês, sendo também devida, durante o período de gozo de férias e licença maternidade, devendo recolher a respectiva importância ao sindicato até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto, sob pena das cominações legais.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL

Com base nas disposições contidas no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, no artigo 513, alínea "e" da CL T - Consolidação das Leis do Trabalho, os empregadores ficam obrigados a descontar a Contribuição Negocial de cada um de seus empregados, não associados, no valor percentual de 1,5% (um e meio por cento) ao mês, tomando como base para desconto o piso mínimo da categoria, e mais 1,5% (um e meio por cento) no 13º salário de todos os funcionários, associados e não associados, tomando como base para desconto o piso mínimo da categoria.

Parágrafo Primeiro: A contribuição de que se trata a presente cláusula foi aprovada em assembleia geral do Sindicato dos Empregados em Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Áreas Verdes e Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade de Suzano, Mogi das Cruzes, Poá, Itaquaquecetuba, Ferraz de Vasconcelos e Rio Grande da Serra, realizada em **01 de Fevereiro de 2022**, e é válida para o período de 1º de Março de 2022 a 29 de Fevereiro de 2024.

Parágrafo Segundo: As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Áreas Verdes e Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade de Suzano, Mogi das Cruzes, Poá, Itaquaquecetuba, Ferraz de Vasconcelos e Rio Grande da Serra, em guias próprias fornecidas pelo mesmo, até o dia 10 de cada mês. As instituições que não efetuarem o recolhimento da referida contribuição, arcará com o valor devido, acrescido de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, juros e correções legais.

Parágrafo Terceiro: Fica assegurado o amplo direito de oposição aos empregados, conforme Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) firmado junto ao Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo Quarto: A referida contribuição descontada em folha de pagamento dos empregados deverá obrigatoriamente constar no holerite a nomenclatura CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL MENSAL.

Parágrafo Quinto: O percentual aprovado em Assembleia Geral a ser descontado a título de Contribuição Assistencial Negocial Mensal, serão revertidos em benefícios da categoria, informando que a entidade sindical coloca a disposição da categoria vários departamentos, com profissionais capacitados, como departamento de saúde dos trabalhos preenchimento de CAT, orientação sobre doença e saúde ocupacional, saúde da mulher, departamento odontológico, garantindo limpeza, extração, obturação, pequenas restaurações, aplicação de flúor, departamento jurídico especializado em orientações jurídicas, processos trabalhistas, processo coletivo, departamento de reclamação onde são realizados cálculos de verbas rescisórias, publicação periódicos, como jornais, boletins, informativos e circulares.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS

Obrigam-se os empregadores a admitirem a fixação do quadro de avisos nos locais de trabalho e de fácil acesso aos trabalhadores para comunicação de publicações, avisos, convocações, boletins informativos e outras matérias tendentes a manter o empregado atualizado e informado em relação a assuntos de seu interesse e/ou da Entidade Sindical Profissional.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPETÊNCIA

O cumprimento de quaisquer das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como as dúvidas oriundas da mesma, será intentado perante a Justiça do Trabalho.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - PENALIDADES

Fica estabelecida multa de 3% (três por cento) do piso salarial, por empregado, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - REVISÃO DA CONVENÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica subordinado, em qualquer caso, à aprovação da assembleia geral da Entidade Sindical Profissional conveniente, com observância do artigo 612 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - ACORDOS COLETIVOS

Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, fica estabelecido que os Acordos Coletivos a serem firmados entre os empregadores e seus empregados, deverão contar com a assistência e homologação obrigatória dos Sindicatos Profissional e Patronal, sob pena de ineficácia do instrumento coletivo, devendo o empregador interessado em firmar o Acordo dar ciência por escrito às Entidades Sindicais para que os mesmos participem dos entendimentos.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CLAUSULAS PRIVATIVAS DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Considerando a necessidade das negociações coletivas fixarem garantias mínimas de caráter geral aplicáveis às respectivas categorias econômica e profissional representadas, de forma a estabelecer condições igualitárias de trabalho e preservar as condições do desenvolvimento dos empregadores integrantes do "Terceiro Setor";

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

- Pisos salariais;
- Reajuste salarial;
- Horas extras;
- Adicional por tempo de serviço;
- Adicional noturno;
- Vale refeição;
- Cesta básica;
- Vale transporte;
- Creche;
- Jornada de trabalho;
- Flexibilização da jornada semanal de trabalho;
- Banco de Horas / Banco de Dias;

1 - 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.

2 - Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e em atenção ao disposto no Artigo 8º, III e VI da CF ficam obrigados os empregadores a assistência do Sindicato Patronal nas negociações com o Sindicato Profissional com vistas a formalização de Acordos Coletivos de Trabalho contemplando outros assuntos não previstos no rol de temas privativos de Negociação intersindical pela via Convenção Coletiva de Trabalho nos termos desta cláusula, devendo os empregadores interessados demandar por escrito ao Sindicato Patronal, solicitando a assistência deste nos termos do Artigo 617 da CLT. Onde diante do descumprimento desta cláusula, será nula de pleno direito.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

Quando da realização da quitação anual das obrigações trabalhistas pagas aos empregados, esta deverá ser feita no Sindicato Profissional, com apresentação dos documentos necessários que serão solicitados pelos Sindicatos Profissionais.

1 – No ato da quitação as partes (empregado e empregador) estarão assistidos pelos respectivos Sindicatos Profissional e Patronal, resguardando, assim, transparência e efetividade no cumprimento das obrigações.

2 – O termo terá eficácia liberatória somente das parcelas nele especificadas, sendo discriminados neste termo todos os valores das obrigações de dar e fazer.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - ULTRATIVIDADE

Todas as cláusulas da Convenção Coletiva de 2022 terão validade até a assinatura da próxima Convenção Coletiva.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - MESA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Os Sindicatos, profissional e patronal convencionam que, durante a vigência 2022/2024 será mantida uma mesa de negociação coletiva durante todo o período, com representantes dos dois Sindicatos, com a finalidade de discutirem as adequações necessárias para melhor atender ao segmento.

**CARLOS JOSE DA SILVA
PRESIDENTE**

SIND.DOS E.EM EMPR.DE ASSEIO E CONS.,LIMP.URB.,A VERDES E TRABS. EM TUR.HOSP.DE SUZANO,MOGI,POA,ITA

**CASSIANO RICARDO FAEDO NABUCO DE ABREU
PRESIDENTE
SINDICATO INSTITUICOES BENEFICENTES FIL REL EST S PAULO**

ANEXOS ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

