

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR025989/2023

**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 26/05/2023 ÀS 08:50

SIND EMP COMP VENDA LOC ADM IMOV RESID COMERC SAO PAULO, CNPJ n. 60.746.898/0001-73, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). CAIO CARMONA CESAR PORTUGAL;

E

SINDICATO DOS EMPREG.EM.EMP.DE COMP.VEN.LOC.E ADM.DE IMOV.RES.E.COM.DE S.P.GUAR.BAR.DIAD.E S.CAET., CNPJ n. 62.249.222/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EURIPEDES RODRIGUES TORRES;

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 maio de 2023 a 30 de abril de 2025 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 DOS 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

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS - REGIME GERAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024**

Para as empresas não aderentes ao REPIS – Regime Especial de Pisos Salariais, **a partir de 01 de maio de 2023**, ficam estabelecidos, para a categoria profissional, os seguintes pisos salariais para admissão de empregados em jornadas de 44 (quarenta e quatro) horas semanais:

**a) R\$ 1.443,51** (um mil quatrocentos e quarenta e três reais e cinquenta e um centavos) para os empregados exercentes das funções de mensageiro e recepcionista, correspondendo ao valor horário de **R\$ 6,56** (seis reais e cinquenta e seis centavos).

**b) R\$ 1.756,55** (um mil setecentos e cinquenta e seis reais e cinquenta e cinco centavos) para os demais empregados, correspondendo ao valor horário de **R\$ 7,98** (sete reais e noventa e oito centavos).

### CLÁUSULA QUARTA - REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS - REPIS

## VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024

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 Lei 13.874/2019 e na lei 13.467/2017, com vistas a geração de emprego, renda e produtividade nas categorias econômica e profissional, fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que será regido pelas normas a seguir estabelecidas.

**Parágrafo Primeiro:** Para efeito do REPIS considera-se: **Microempresa (ME)** 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 oitocentos 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 próprio, que deverá estar assinado por representante legal da empresa, contendo as seguintes informações e documentos:

I – Razão Social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas (NIRE); Capital Social registrado na JUCESP; 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, 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 2023/2025**, 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 o da presente Convenção Coletiva, que facultará a empresa praticar os pisos salariais com os valores

diferenciados para os empregados contratados na validade do certificado, de acordo com a sua classificação, a saber:

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

**I) R\$ 1.320,00** (um mil trezentos e vinte reais) para os empregados exercentes das funções de mensageiro e recepcionista, correspondendo ao valor horário de **R\$ 6,00** (seis reais).

**II) R\$ 1.561,05** (um mil quinhentos e sessenta e um reais e cinco centavos) para os demais empregados, correspondendo ao valor horário de **R\$ 7,09** (sete reais e nove centavos).

**REPIS FAIXA 2 (Médias Empresas):**

**I) R\$ 1.347,89** (um mil trezentos e quarenta e sete reais e oitenta e nove centavos) para os empregados exercentes das funções de mensageiro e recepcionista, correspondendo ao valor horário de **R\$ 6,12** (seis reais e doze centavos);

**II) R\$ 1.640,21** (um mil seiscentos e quarenta reais e vinte e um centavos) para os demais empregados, correspondendo ao valor horário de **R\$ 7,45** (sete reais e quarenta e cinco centavos).

**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:** 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 pela assistência não superior a 10% (dez por cento) do maior piso salarial do REPIS.

**Parágrafo Oitavo:** Eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

**Parágrafo Nono:** Nos atos de assistência 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 válido no período da contratação.

**Parágrafo Décimo:** O SECOVI-SP encaminhará ao Sindicato Profissional, no mesmo prazo do parágrafo quarto, para fins estatísticos e de verificação em procedimentos de assistência de rescisão dos contratos de trabalho, cópias dos CERTIFICADOS DO REPIS expedidos em favor de cada empresa aderente ao Regime.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** As empresas que não aderirem ao Regime Especial de Piso Salarial – REPIS ou que tiverem o pedido de adesão indeferido ou, ainda, o Certificado cancelado, deverão praticar os valores dos pisos salariais estabelecidos na Cláusula “PISOS SALARIAIS – REGIME GERAL”.

**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 ou cancelado, ficam sujeitas ao pagamento das diferenças salariais apuradas entre o valor praticado e o valor estabelecido na cláusula “PISOS SALARIAIS – REGIME GERAL”, sem prejuízo da multa prevista para descumprimento de Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Décimo Terceiro:** Não será admitida a adoção do REPIS de que cuida a presente cláusula para o fim de redução salarial dos empregados com contratos já vigentes.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024**

Os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, com data-base em 01 (primeiro) de maio, terão reajuste calculado sobre os salários de **01 de maio de 2022**, com vigência a partir de **01 de maio de 2023**, observando o quanto segue:

**a) Salários acima do piso até R\$ 6.327,00 – reajuste de 3,89%**

**b) Salários acima de R\$ 6.327,01 – valor fixo de R\$ 246,12 (duzentos e quarenta e seis reais e doze centavos)**

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

**Parágrafo Segundo:** Os salários dos empregados admitidos após **01 de maio de 2022** serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados, de acordo com os seguintes critérios:

| Data de Admissão |          | Multiplicador direto acima do piso até R\$ 6.327,00 | Somar para salários acima de R\$ 6.327,01 |            |
|------------------|----------|---|---|------------|
| até              | 15/05/22 | 1,038900  | R\$ 246,12                                |            |
| de               | 16/05/22 | a 15/06/22  | 1,035601                                  | R\$ 225,25 |
| de               | 16/06/22 | a 15/07/22  | 1,032313                                  | R\$ 204,45 |
| de               | 16/07/22 | a 15/08/22  | 1,029035                                  | R\$ 183,71 |
| de               | 16/08/22 | a 15/09/22  | 1,025768                                  | R\$ 163,03 |
| de               | 16/09/22 | a 15/10/22  | 1,022511                                  | R\$ 142,43 |
| de               | 16/10/22 | a 15/11/22  | 1,019264                                  | R\$ 121,89 |
| de               | 16/11/22 | a 15/12/22  | 1,016028                                  | R\$ 101,41 |
| de               | 16/12/22 | a 15/01/23  | 1,012802                                  | R\$ 81,00  |
| de               | 16/01/23 | a 15/02/23  | 1,009586                                  | R\$ 60,65  |

|      |          |   |          |          |           |
|------|----------|---|----------|----------|-----------|
| de   | 16/02/23 | a | 15/03/23 | 1,006381 | R\$ 40,37 |
| de   | 16/03/23 | a | 15/04/23 | 1,003185 | R\$ 20,15 |
| Após | 16/04/23 |   |          | 1,000000 | R\$ 0,00  |

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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 do empregado não ter interesse nesse adiantamento, deverá comunicar o fato à empresa, por escrito.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal trabalhada.

### **Adicional de Tempo de Serviço**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIO DE PERMANÊNCIA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024**

Os empregadores se obrigam ao pagamento mensal de um prêmio de permanência, por tempo de serviço prestado pelo empregado ao mesmo empregador, equivalente a **R\$ 30,89** (trinta reais e oitenta e nove centavos) 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 2019/2021, o número de prêmios de permanência (anuênio) adquiridos constante do último recibo de pagamento do empregado foi congelado, assegurado o direito adquirido ao empregado até a data do último pagamento, não havendo a partir de então a acumulação de novos anuênios

### **Adicional de Insalubridade**

## **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 20 % (vinte por cento) sobre a hora diurna.

**Parágrafo único** – A hora de trabalho nesse período é de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, devido ainda o respectivo adicional sobre as horas em prorrogação, nos termos da Súmula 60 do TST.

### **Outros Adicionais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ABONO DE PERMANÊNCIA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024**

Os trabalhadores contratados a partir da vigência da Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021, após 02 anos de efetivo serviço para a mesma empresa, passam a ter direito ao

abono mensal de permanência no valor equivalente a **R\$ 30,89** (trinta reais e oitenta e nove centavos) 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, bem como **NÃO** se acumula com o "Prêmio de Permanência" (anuênio).

### 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 nº 10.101, de 19/12/2000.

### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE ALIMENTAÇÃO (VA) OU VALE REFEIÇÃO (VR)

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024

Os empregadores concederão a seus empregados, mensalmente, até o 5º (quinto) dia útil, um Vale Alimentação (VA) no valor mínimo de **R\$ 298,41** (Duzentos e noventa e oito reais e quarenta e um centavos).

**Parágrafo Primeiro** - É facultado ao empregador cumprir a obrigação estabelecida na presente cláusula mediante a concessão de Vale Refeição (VR) no mesmo valor do VA.

**Parágrafo Segundo** - Aos empregadores que já concedem a seus empregados Refeição e/ou Plano de Saúde, em valor mensal igual ou superior a **R\$ 298,41**, fica facultada a concessão do VA previsto na presente cláusula.

**Parágrafo Terceiro** – O VA será concedido por ocasião das férias.

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

### Auxílio Transporte

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE / VALE COMBUSTÍVEL

O empregador antecipará o vale transporte ao empregado, para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, aplicando-se os preceitos da legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro:** A obrigação prevista no caput desta cláusula poderá, a critério do empregador, ser substituída pelo adiantamento em pecúnia do valor estritamente necessário para o deslocamento residência-trabalho e vice-versa com a utilização de transporte público coletivo urbano ou intermunicipal, excluídos os serviços seletivos, especiais ou por aplicativo.

**Parágrafo Segundo:** A obrigação prevista no caput desta cláusula poderá, alternativamente, a critério do empregador, ser cumprida mediante a concessão de “vale combustível”, aplicando-se as regras contidas no parágrafo primeiro e de modo não cumulativo.

**Parágrafo Terceiro:** Nas hipóteses previstas nos parágrafos primeiro e segundo, o empregador suportará apenas a parcela que exceder a 6% (seis por cento) do salário básico do empregado.

**Parágrafo Quarto:** O empregado poderá, na hipótese de a despesa com o seu deslocamento ser inferior a 6% (seis por cento) do salário básico, optar pelo recebimento vale-transporte ou do vale combustível, arcando integralmente com o custo desse benefício.

**Parágrafo Quinto:** O empregado, para exercer o direito de receber o vale-transporte, informará ao empregador, por escrito ou por meio eletrônico:

I – o endereço residencial; e

II – os serviços e os meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

A informação de que trata este parágrafo deverá ser atualizada sempre que ocorrer alteração, sob pena de suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

A declaração falsa e o uso indevido do vale-transporte constituem falta grave.

**Parágrafo Sexto:** De acordo com o Artigo 611-A da CLT, as disposições contidas nos parágrafos primeiro, segundo e terceiro da presente cláusula prevalecem sobre a lei nº 7.418/1985 e alterações posteriores e sobre o Decreto nº 10.854/2021 e alterações posteriores.

**Parágrafo Sétimo:** O vale transporte ou o vale combustível concedido nos termos da presente cláusula NÃO tem natureza salarial, NÃO se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, NÃO constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e NÃO se configura como rendimento tributável do trabalhador, conforme dispõem as Soluções de Consulta nº 143, de 27/09/2016 e nº 4.001, de 21/01/2020 e na Súmula nº 60 da AGU – Advocacia Geral da União

**Auxílio Doença/Invalidez**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 de vida 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, no mesmo prazo da rescisão contratual, cuja contagem terá início no dia seguinte ao da apresentação da documentação.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024**

Durante os primeiros noventa dias do afastamento do empregado, a empresa lhe concederá, a título de complementação, um Vale Alimentação (VA) no valor mínimo de **R\$ 298,41** (duzentos e noventa e oito reais e quarenta e um centavos).

**Parágrafo único:** O benefício de que trata a presente cláusula será concedido por 120 (cento e vinte) dias à mãe trabalhadora durante o seu período de licença maternidade.

### **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXILIO 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

### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXILIO CRECHE**

As empresas em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

**Parágrafo Primeiro:** O cumprimento da exigência contida no caput desta cláusula poderá ocorrer mediante a celebração de convênio com estabelecimentos especializados ou, alternativamente, mediante reembolso à empregada, na forma disciplinada nos parágrafos seguintes.

**Parágrafo Segundo:** A partir do retorno da licença maternidade, a empresa reembolsará mensalmente suas empregadas ou empregados que possuam guarda judicial de filho com idade até 5 anos e 11 meses, as despesas realizadas e comprovadas com creches ou pré-escola de sua livre escolha, até o valor limite de R\$ 200,00 (duzentos reais), mediante a entrega da respectiva nota fiscal.

**Parágrafo Terceiro:** A nota fiscal deve ser entregue ao empregador até o 10º dia útil após o pagamento, cujo reembolso ocorrerá até o 5º dia útil do mês subsequente. Não serão reembolsadas notas fiscais apresentadas após o prazo estabelecido neste parágrafo.

**Parágrafo Quarto:** A concessão do reembolso contido nesta cláusula está em conformidade com o disposto nos §§ 1º e 2º do Artigo 389 da CLT e prevalece sobre qualquer outra norma, inclusive a lei 14.457/2022.

**Parágrafo Quinto:** O reembolso aqui previsto atende, também, os requisitos exigidos pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto Lei nº 3.048, de 06.05.99, na redação dada pelo Decreto 3265, de 29.11.99) em seu Artigo 214, parágrafo 9º, incisos XXIII e XXIV e alterações posteriores.

**Parágrafo Sexto:** O reembolso previsto na presente cláusula NÃO tem natureza salarial, NÃO integra a remuneração da empregada, NÃO se incorpora ao contrato de trabalho e NÃO constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, previdenciário e fundiário, conforme prescreve o §2º do Artigo 457 da CLT.

**Parágrafo Sétimo:** Ficam asseguradas as condições mais benéficas já concedidas às empregadas.

### **Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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, nos termos do §6º, do art. 477 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 disponibilizará 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 QUARTA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

O empregado dispensado por justa causa deverá ser comunicado por escrito e contra recibo, 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 QUINTA - 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 nºs 6.708/79 e 7.238/84.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024**

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\$ 32,14** (trinta e dois reais e quatorze centavos) por dia efetivamente trabalhado, cujo pagamento deverá ser efetuado no prazo avençado para pagamento da remuneração pelo trabalho.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TELETRABALHO - "HOME OFFICE"**

As empresas poderão pactuar com os trabalhadores a adoção do regime de teletrabalho ou home office, especificando em contrato individual as atividades que serão realizadas pelo empregado, 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, serão previstas em contrato individual escrito, cujo eventual fornecimento pelo empregador não integram 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 empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

**Parágrafo Quinto:** 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 Sexto:** Não será devido ao trabalhador em home office o vale transporte, salvo nas situações previstas no parágrafo segundo

**Parágrafo Sétimo:** O trabalhador em regime de teletrabalho ou home office estará sujeito ao controle de jornada na forma da lei, permanecendo à disposição do empregador no horário contratualmente pactuado.

**Parágrafo Oitavo:** O trabalho prestado em regime de home office-teletrabalho não exclui a observância e concessão dos benefícios previstos na convenção coletiva de trabalho.

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

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

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

O empregado que, por mais de 30 (trinta) dias, inclusive durante o período de férias, substituir outro de maior salário, receberá o mesmo salário deste enquanto perdurar a substituição.

#### **Assédio Moral**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 nos casos de contrato de prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes;
- 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 rescisão por acordo, de dispensa por justa causa e 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 30 (trinta) dias a partir da alta médica, desde que trabalhe há mais de 24 (vinte e quatro) meses na mesma empresa.

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

#### **Compensação de Jornada**

## **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, 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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, intervalos ou folgas.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

Com base no inciso X, do art. 611-A, art. 74 da CLT e da Portarias nº 373, de 25/02/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas com mais de 20 (vinte) empregados poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada.

**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 efetivamente trabalhada;

d) A Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**Parágrafo Terceiro:** Se o trabalho for executado fora do estabelecimento do empregador, o horário dos empregados constará do registro eletrônico em seu poder por meio de aplicativo ou softwares desenvolvidos de acordo com os preceitos contidos na presente cláusula.

### **Faltas**

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

O empregado que, por motivo de doença, necessitar levar ao médico seu filho de até 14 anos de idade ou pais idosos com idade igual ou superior a 60 anos, terá abonadas as horas em que tiver permanecido em consulta, desde que apresente a respectiva comprovação fornecida pelo médico, prevalecendo o direito do abono limitado a 3 (três) ausências por ano para ambos os casos.”

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

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

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 com o 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.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FORMULÁRIOS SOBRE PREVIDÊNCIA**

A empresa deverá preencher os formulários exigidos pela Previdência Social para a concessão de quaisquer benefícios devidos, tais como: aposentadoria (inclusive a especial), auxílio-doença, acidente de trabalho, auxílio-natalidade, abono de permanência, entregando-os ao empregado interessado no prazo de 5 dias úteis, a contar do pedido.

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PATRONAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024**

**A presente cláusula é redigida com fundamento na sentença proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região nos autos do Procedimento Pré-Processual Nº 001014 PP 28/2019.**

Considerando o disposto no artigo 7º, XXVI e artigo 8º, incisos II, IV e VI da Constituição Federal de 1988; a alínea “e”, do artigo 513 da CLT; as Notas Técnicas nº 2 e 3 da CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho), bem como os artigos 2º, II e VII e art. 3º, II do Estatuto Sindical e ainda as deliberações da categoria econômica das empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis, especificamente convocada para a Assembleia Geral Extraordinária do dia 08 de março de 2023, que aprovaram e autorizaram a cobrança da Contribuição Assistencial/Negocial de todas as empresas integrantes da categoria econômica que se beneficiam da negociação coletiva entabulada pelo sindicato patronal, fica estabelecido o seguinte:

**Parágrafo Primeiro:** Os empregadores recolherão ao Sindicato das Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais de São Paulo - SECOVI-SP uma Contribuição Assistencial/Negocial em 2 (duas) parcelas equivalentes ao valor de 1/30 (um trinta avos) cada, incidente sobre o total das folhas de pagamento corrigidas dos meses de **MAIO DE 2023** e **OUTUBRO DE 2023**, inclusive dos funcionários em férias durante esse mês, ou mesmo em parte do referido mês, para recolhimento em favor do **SECOVI-SP**.

**Parágrafo Segundo:** Os boletos bancários referentes à mencionada contribuição assistencial/negocial serão remetidos aos empregadores pelo SECOVI-SP, podendo ainda ser

obtidos no site [www.secovi.com.br/contribuicoes/emissao-guia-assistencial](http://www.secovi.com.br/contribuicoes/emissao-guia-assistencial), cujo recolhimento deverá ser feito na rede bancária oficial **até o dia 17/07/2023 (1ª parcela) e 23/11/2023 (2ª parcela)**.

**Parágrafo Terceiro:** O não recolhimento da contribuição prevista pela presente cláusula acarretará multa de 10% (dez por cento), atualização monetária e juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo Quarto:** Conforme deliberação da Assembleia Geral referida no caput, fica estabelecido para a contribuição assistencial/negocial 2023 o valor mínimo de R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais) e o valor máximo de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), por parcela, **aplicável a todas as empresas da categoria**, tendo em vista a abrangência geral da Norma Coletiva aos contratos de trabalho em curso ou celebrados durante a sua vigência.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024**

A presente cláusula é inserida na convenção coletiva de trabalho com fundamento no Termo de Conciliação firmado perante o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região nos autos do Procedimento Pré-Processual PP 35/2019 (Protocolo Nº 001443/2019).

A contribuição negocial profissional foi definida em assembleia geral da categoria realizada em **01 DE MARÇO DE 2023** 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;

**b) 3,0% (três por cento)** da remuneração do empregado, em parcela única, a título de contribuição negocial, descontada na folha de pagamento do mês de **JUNHO DE 2023** e recolhida até o dia **10/07/2023**, até o limite máximo de R\$150,00 de contribuição (por empregado), conforme guia obtida no site do sindicato dos trabalhadores - **cvl.org.br**

**c)** a contribuição dos empregados admitidos após a data-base será feita no primeiro mês de remuneração, proporcionalmente ao tempo faltante de vivência da convenção coletiva.

**Parágrafo Primeiro:** A contribuição ao Sindicato será descontada em folha de pagamento, 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.

**Parágrafo Segundo:** Os trabalhadores poderão se opor ao desconto da contribuição, no prazo de dez dias após a efetivação do desconto ou da ciência da obrigação instituída, mediante carta

individual de próprio punho encaminhada à entidade sindical, que se obrigará à devolução no prazo de dez dias.

**Parágrafo Terceiro:** É de exclusiva responsabilidade do Sindicato da categoria Profissional qualquer dúvida ou questionamento do empregado envolvendo a sua vontade em contribuir para o Sindicato Profissional, comprometendo-se desde logo a ressarcir o empregador quanto a eventual ônus que lhe seja imposto por decisão judicial transitada em julgado e para a qual tenha sido notificado o Sindicato Profissional.

**Parágrafo Quarto:** A responsabilidade pela instituição da contribuição negocial e seus valores é exclusiva da categoria Profissional, ficando isentos o Sindicato da categoria Econômica e empregadores de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, encontrado esse desconto respaldo legal no artigo 462 da CLT.

**Parágrafo Quinto:** O recolhimento ao Sindicato da categoria Profissional será feito pelo empregador até 10 (dez) dias úteis após o recolhimento, comprometendo-se o Sindicato da categoria Econômica a emitir circular de ciência aos empregadores.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CLÁUSULA GERAL DE DIVERSIDADE**

As empresas da categoria devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, proporcionando ambiente seguro e saudável para seus empregados, respeitando a liberdade de associação e o reconhecimento do direito a negociação coletiva, comprometendo-se ainda ao combate de todas as formas de trabalho forçado, infantil ou degradante, devendo atuar na disseminação da cultura da tolerância à diversidade e em busca da eliminação de quaisquer formas de discriminação no ambiente de trabalho quer seja em virtude de raça, sexo, cor, origem, religião, condição social, idade, porte ou presença de deficiência física ou mental, ou qualquer tipo de doença, exaltando a cidadania e a meritocracia tanto nas políticas de recursos humanos quanto na execução das atividades laborativas.

**Parágrafo único** – As empresas promoverão junto aos seus empregados campanhas de conscientização sobre prevenção, combate e eliminação de todo e qualquer tipo de assédio e discriminação no ambiente de trabalho”

#### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CLÁUSULAS PRIVATIVAS DE NEGOCIAÇÃO 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, como de preservar as condições do desenvolvimento da atividade econômica, fomentando a livre concorrência.

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

Data-base; Pisos salariais; Reajuste salarial; REPIS; Prêmio de Permanência; Abono de Permanência; Adicional noturno; Cesta básica; Vale-transporte; Complementação do auxílio-doença; Auxílio-invalidez; Auxílio-funeral; Indenização por morte e invalidez permanente; Indenização por aposentadoria; Estabilidade da gestante; Estabilidade do empregado em idade militar; Estabilidade do empregado acidentado; Estabilidade pré-aposentadoria; Estabilidade do empregado em auxílio-doença.

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e em atenção ao disposto no art. 8º, III e VI da CF fica facultada às empresas 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 as empresas interessadas demandar por escrito ao Sindicato patronal, solicitando a assistência deste nos termos do art. 617 da CLT.

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ARBITRAGEM**

Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a 2 (duas) vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, de comum acordo, as partes poderão aditar a qualquer momento o contrato de trabalho para instituir cláusula compromissória de arbitragem.

**Parágrafo Primeiro** - As partes poderão, de comum acordo, instituir compromisso arbitral após a rescisão do contrato de trabalho.

**Parágrafo Segundo** - A arbitragem a que será submetido o eventual litígio entre empregado e empregador deverá ser de direito.

**Parágrafo Terceiro** - Os custos relativos à arbitragem serão suportados pelo empregador e pelo empregado em partes iguais, salvo estipulação em contrário pelas partes.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - APLICAÇÃO DA LEI 13.467/2017**

Na omissão de disposição específica nessa Convenção Coletiva de Trabalho, aplicam-se a todos os contratos de trabalho vigentes em 11 de novembro de 2017 os dispositivos da Lei 13.467/2017.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES**

O não cumprimento de qualquer das cláusulas desta Convenção, sujeitará a empresa a pagar ao empregado multa de 01 piso normativo, se a situação não for regularizada em até 30 (trinta) dias após o empregador ser comunicado formalmente pelo sindicato profissional.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO - REVISÃO**

O processo de prorrogação e revisão, total ou parcial do estabelecido na presente, fundar-se-á nas normas estabelecidas no artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

}

**CAIO CARMONA CESAR PORTUGAL**  
Vice-Presidente  
SIND EMP COMP VENDA LOC ADM IMOV RESID COMERC SAO PAULO

EURIPEDES RODRIGUES TORRES  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREG.EM.EMP.DE COMP.VEN.LOC.E ADM.DE IMOV.RES.E.COM.DE  
S.P.GUAR.BAR.DIAD.E S.CAET.

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA AGE SEECovi**

[Anexo \(PDF\)](#)