

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP003453/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 28/04/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR015007/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10260.108012/2022-98  
**DATA DO PROTOCOLO:** 25/04/2022

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

SINDICATO DOS EMPR. EM TURISMO E HOSP. E EMPR. EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSER., LIMPEZA PUBLICA, PRIVADA E AREAS VERDES DE S. J. CAMPOS E REGIAO , CNPJ n. 61.876.157/0001-70, 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 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EM INTERSECÇÃO COM O QUE CONSTA DOS REGISTROS SINDICAIS DAS PARTES, OU SEJA, COM A SEGUINTE CATEGORIA: EMPREGADOS EM INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS**, com abrangência territorial em **Aparecida/SP, Areias/SP, Bananal/SP, Caçapava/SP, Cachoeira Paulista/SP, Campos do Jordão/SP, Caraguatatuba/SP, Cruzeiro/SP, Lavrinhas/SP, Lorena/SP, Monteiro Lobato/SP, Natividade da Serra/SP, Paraibuna/SP, Queluz/SP, Roseira/SP, Santa Branca/SP, Santo Antônio do Pinhal/SP, São Bento do Sapucaí/SP, São José do Barreiro/SP, São José dos Campos/SP, São Luiz do Paraitinga/SP, São Sebastião/SP, Silveiras/SP, Taubaté/SP, Tremembé/SP e Ubatuba/SP.**

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Piso Salarial**

## CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Garantia de piso salarial ou salário de ingresso nos valores abaixo para **01/03/2022** e **01/08/2022**, sendo que nenhum empregado admitido poderá perceber menos do estabelecido.

<b>PISOS SALARIAIS DE</b>	<b>VALOR EM 01/03/2022</b>	<b>VALOR EM 01/08/2022</b>
<b>a) Técnico de Enfermagem</b>	R\$ 2.088,00	R\$ 2.162,00
<b>b) Auxiliar de Enfermagem</b>	R\$ 1.633,00	R\$ 1.691,00
<b>c) Cuidador de Idoso</b>	R\$ 1.395,00	R\$ 1.445,00
<b>d) Professor de Educação Infantil Terceiro Setor</b>	R\$ 2.530,00	R\$ 2.619,00
<b>e) Instrutores de Atividade de Educação Física</b>	R\$ 2.088,00	R\$ 2.162,00
<b>f) Educador Terceiro Setor</b>	R\$ 1.990,00	R\$ 2.060,00
<b>g) Auxiliar de Educação Infantil (ADI) / Monitores</b>	R\$ 1.633,00	R\$ 1.691,00
<b>h) Assistente Social</b>	R\$ 1.725,00	R\$ 1.786,00
<b>i) Demais Empregados</b>	R\$ 1.392,00	R\$ 1.442,00
<b>j) Menor Aprendiz</b>	R\$ 1.354,00	R\$ 1.402,00

a) Em **01/09/2022** para efeito de sincronização de alteração de data base, fica estabelecido que os valores dos pisos salariais estabelecidos para **01/08/2022** serão reajustados pelo “índice geral do INPC/IBGE” acumulado no período de **01/03/2022 a 31/08/2022**.

**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 décimos por cento) sobre as faixas existentes. 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 formalizá-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 **10,80%** (dez inteiros

e oitenta décimos por cento) sobre os valores estabelecidos nos Acordos Coletivos de Trabalho.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

a) Em **01/03/2022** fica estabelecido reajuste salarial de **7% (sete por cento)** incidentes sobre os salários de **28/02/2022**, podendo ser compensadas as antecipações espontâneas concedidas no período de 01/03/2021 a 28/02/2022.

b) Em **01/08/2022** fica estabelecido reajuste salarial de **10,80% (dez inteiros e oitenta décimos por cento)** incidentes sobre os salários de **28/02/2022**.

**b.1)** Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregado que tiver direito ao reajuste estabelecido neste item fará jus ao pagamento, cujo valor deverá ser pago junto com as verbas rescisórias.

c) Em **01/09/2022** para efeito de sincronização de alteração de data base, fica estabelecido que o empregador, sem necessidade de aviso prévio, reajustará os salários de seus empregados pelo “**índice geral do INPC/IBGE**” acumulado no período de **01/03/2022 a 31/08/2022**, índice esse que será aplicado sobre os salários de **31/08/2022**.

**Parágrafo Único:** Sem prejuízo do reajuste estabelecido na presente cláusula, os empregados que percebam salário superior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais) têm garantido o direito de livre negociação com o empregador para estabelecer melhores condições salariais segundo ajuste das partes e suas conveniências.

### **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 PAGAMENTO**

Os empregadores fornecerão aos seus empregados recibo de pagamento contendo identificação do empregador, discriminação dos valores pagos, inclusive os adicionais de quaisquer naturezas, 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 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 50% (cinquenta por cento) para as duas (02) primeiras horas e 100% (cem por cento) para as demais, sobre a hora normal.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

A partir de 01/03/2022, o valor do adicional por tempo de serviço permanecerá congelado, sendo colocado nos recibos de pagamento do empregado de forma discriminada, sem que se confunda com o valor do salário mensal a ser reajustado anualmente, respeitando-se desta forma o direito adquirido do empregado.

#### **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL TRABALHO NOTURNO**

Pagamento de 25% (vinte e cinco 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.

## **Prêmios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PRÊMIO MENSAL DE PERMANÊNCIA**

A partir de 01/03/2022, os empregados que não tinham adquirido direito ao Adicional por Tempo de Serviço (biênio) e os empregados contratados a partir desta data base (01/03/2022), depois de completar 02 (dois) anos de contrato de trabalho na mesma empresa receberá, mensalmente, a título de prêmio, a importância de 1% (um por cento) do salário base para cada ano trabalhado, limitado ao máximo de 10% (dez por cento).

## **Auxílio Habitação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SALÁRIO HABITAÇÃO**

Para os empregados residentes no local de trabalho será computado 25% (vinte e cinco) 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 PRIMEIRA - VALE REFEIÇÃO**

Aos funcionários exercentes de atividades, em expediente de trabalho superior a 6 (seis) horas diárias, que não possam ser atendidos pelo sistema de refeição da Entidade, no próprio local ou, restaurantes conveniados, terão direito a vale refeição diário de **R\$ 25,00** (vinte e cinco reais).

a) Em **01/09/2022** para efeito de sincronização de alteração de data base, fica estabelecido que o valor do vale refeição será reajustado pelo “**índice geral do INPC/IBGE**” acumulado no período de **01/03/2022 a 31/08/2022**.

**Parágrafo Único:** As instituições inscritas no PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador, deverão observar o percentual de desconto, de acordo com a legislação vigente, ou seja, limitado a 20% (vinte por cento) do custo direto do benefício concedido. Artigo 4º da Portaria nº 87/97.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA / VALE ALIMENTAÇÃO**



Independentemente do fornecimento do vale refeição, os empregadores concederão mensalmente a seus empregados que cumpram carga horária integral de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e que ganhem até 02 (dois) pisos salariais vale alimentação no valor de **R\$ 178,00** (cento e setenta e oito reais), podendo tal benefício ser concedido através do fornecimento de cesta básica mensal com no mínimo 30 (trinta) quilos conforme abaixo especificado:

10 Kg. Arroz Agulhinha – Tipo 02

03 Kg. Feijão Cariquinha

05 Kg. Açúcar Refinado

04 Lt. Óleo de Soja (900 ml)

01 Kg. Sal Refinado

02 Pct. Café Torrado e Moído (500 grs)

03 Pct. Macarrão (500 grs.)

02 Pct. Farinha de Mandioca (500 grs)

01 Kg. Farinha de Trigo

01 Pct. Fubá (500 grs.)

01 Lt. Extrato de Tomate (140 grs.)

01 Pct. Bolacha Recheada (200 grs.)

01 Und. Creme Dental (50 grs.)

01 Pct. Esponja de Aço (08 und)

01 Und. Sabonete (90 grs.)

05 Und. Sabão em Pedra

01 Und. Recipiente para embalar os 30Kgs de produtos

**a) Em 01/09/2022** para efeito de sincronização de alteração de data base, fica estabelecido que o valor da cesta básica será reajustado pelo “**índice geral do INPC/IBGE**” acumulado no período de **01/03/2022 a 31/08/2022**.

**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 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:** Ficam respeitadas as condições mais benéficas ao empregado.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

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

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PLANO ODONTOLÓGICO**

Fica estabelecido o cumprimento do benefício Plano Odontológico, aos empregados e empregadores, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores, devendo ser cumprida de acordo com as condições a seguir.

##### **Parágrafo Primeiro:**

I. Os procedimentos cobertos tanto para empregados quanto dependentes são: **cirurgia, dentística, diagnóstico, endodontia, odontopediatria, pacientes especiais, prótese, periodontia, radiologia, urgência, prevenção em saúde bucal.**

E, as coberturas adicionais de: **assistência fitness, assistência recolocação profissional e assistência locação de aparelhos ortopédicos.**

**II.** Os procedimentos completos estabelecidos pelo rol mínimo da ANS podem ser solicitados via e-mail [atendimento@centraldosbeneficios.com.br](mailto:atendimento@centraldosbeneficios.com.br) e ou acessados através do Portal do Cliente pelo link: [www.centraldosbeneficios.com.br/portal](http://www.centraldosbeneficios.com.br/portal).

### **Parágrafo Segundo:**

**I.** O Sindicato estabeleceu parceria com a Win Administradora de Benefícios, que por meio da operadora de serviços odontológicos, oferece todos os procedimentos elencados no parágrafo primeiro, com exceção das cidades em processo de implementação ou que estejam a mais de 100 km do polo de atendimento da(s) clínica(s), conforme inciso II.

**II.** O empregador localizado nas cidades onde ainda esteja sendo implementado o atendimento por parte da operadora do plano odontológico ou que estejam a mais de 100 km do polo de atendimento, são desobrigadas do cumprimento desta cláusula, até que chegue atendimento na cidade ou em um polo de atendimento em um raio de até 100 km de distância.

**III.** As cidades que não são polos de atendimento, mas estão em distância inferior a um raio de 100 km das clínicas credenciadas continuam obrigadas a cumprir esta cláusula.

**IV.** Os trabalhadores que estiverem nas cidades com distância superior a 100 km e desejarem fazer uso do referido benefício, poderão fazê-lo e neste caso o empregador, deverá cumprir a presente cláusula.

**V.** Após o imediato atendimento nas respectivas condições acima elencadas nessa cláusula, o empregador será prontamente comunicado, para que se cumpra o que está aqui estabelecido. Nestes casos, o empregador poderá, alternativamente, arcar com tal benefício para além da parceria mencionada.

### **Parágrafo Terceiro:**

**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, bem como demais informações do benefício, estarão também disponíveis nessa área. O acesso se dará pelo link: [www.centraldosbeneficios.com.br/portal](http://www.centraldosbeneficios.com.br/portal).

**II.** O empregador, por meio Portal do Cliente, deverá informar os seguintes dados dos empregados: NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, EMAIL 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 mês subsequente ao mês de inclusão.

**III.** Lembramos que, para inclusão ou exclusão no benefício, caso o dia padrão caia em finais de semana ou feriados, o envio deverá ser antecipado para o último dia útil que anteceda o dia 25.

**IV.** Caso o empregador, por algum motivo, não conseguir informar dentro do prazo estipulado, não será possível efetuar alterações no boleto, vigência do benefício e nota fiscal emitida.

**V.** A não informação por parte do empregador dos empregados admitidos dentro de cada mês, até o vigésimo quinto dia do referido mês, para inclusão e utilização do benefício, obriga a empregadora a reverter o referido valor em dobro, sendo 50% revertido ao empregado e 50% a entidade sindical, como indenização referente aos meses em que o empregador deixou de oferecer o plano odontológico ao empregado e prejudicou tanto sua utilização quanto a negociação coletiva da categoria, até a completa e obrigatória regularização, bem como o oferecimento do referido benefício ao empregado prejudicado.

**VI.** O Sindicato, através de parceria com a Administradora de Benefícios, se responsabiliza pelo fiel cumprimento do plano odontológico de cada um dos empregados, bem como de seus dependentes, para tanto, o empregador deverá proceder ao pagamento do valor pactuado por cada empregado, no prazo e forma estabelecido abaixo, desde que atualize a lista de inclusão e exclusão dos empregados via Portal do Cliente.

**Parágrafo Quarto:**

**I.** Para garantia das coberturas contratadas, o empregador deverá proceder o pagamento dos **R\$14,34** (quatorze reais e trinta e quatro centavos) para o benefício por cada empregado/dependente, através de boleto bancário enviado mensalmente via e-mail.

**II.** 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.

**Parágrafo Quinto:**

No caso de empregados beneficiários afastados, após a inclusão no referido benefício, o empregador continuará responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos, incentivando-os a realizar consultas preventivas ou tratamentos neste período.

**Parágrafo Sexto:**

**I.** Fica estendido a todos os dependentes de nossos representados, o direito de uso deste benefício, ao mesmo custo pago pelo empregador, valores estes que serão assumidos pelo empregado titular através de autorização para desconto em folha, o que não impede o empregador por liberalidade, em relação aos dependentes, assumir tais custos.

**II.** Aos empregados que desejarem a inclusão de seus dependentes devem preencher o formulário (disponível no Portal do Cliente) autorizando assim o desconto em folha de pagamento, juntamente com o empregador (responsável pela empresa) que também deve assinar o termo de adesão.

**III.** Caso o titular do plano não esteja mais ligado ao seu empregador, seus dependentes também serão excluídos em função da perda do vínculo.

### **Parágrafo Sétimo:**

O presente benefício odontológico aplica-se a todos os empregados em toda modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: por tempo indeterminado; por prazo determinado, inclusive em período de experiência; temporário e etc.

### **Parágrafo Oitavo:**

**I.** A inadimplência de qualquer boleto em atraso que seja igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento, acarretará a suspensão de todos os beneficiários, empregados e dependentes do plano odontológico.

**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 é 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 por descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Parágrafo Nono:**

**I.** Os empregadores que oferecem o plano odontológico previsto 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 atendimento e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula e desde que, não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados, e ainda que não haja prejuízo econômico aos empregados. 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 do Sindicato, 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 comprovem não existir ônus aos trabalhadores.

### **Parágrafo Décimo:**

O empregador deverá ler o Termo de Adesão disponível no Portal do Cliente. O aceite das condições do mesmo é obrigatório devido à natureza desta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Parágrafo Décimo Primeiro: 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 Convenção Coletiva de Trabalho, 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 Convenção Coletiva de Trabalho, 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 Artigo 2º da referida lei.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL**

Será concedido auxílio funeral, por parte dos empregadores, no valor de 01 (um) piso salarial da categoria pago aos dependentes designados perante a Previdência Social.

**Parágrafo Único:** Os empregadores que possuam apólice de seguro com cobertura igual ou superior à prevista ficam desobrigados do cumprimento da presente cláusula.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CRECHES**

As empresas que não possuírem 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 30 (trinta) dias de idade, desde que lhes sejam apresentados recibos de pagamento.

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

## Outros Auxílios

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BEM-ESTAR SOCIAL

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, fica estabelecido a contratação do **Plano BRONZE** com as seguintes condições.

<b>ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES</b>		
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELA</b>
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1
KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	
CASAMENTO	R\$ 900,00	1
CLUBE DE VANTAGENS	-	-
<b>COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES</b>		
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	
MORTE ACIDENTAL – MA	R\$ 5.000,00	Morte do segurado por acidente pessoal, excluindo riscos excluídos.
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE – DIHA	Até 30 diárias de R\$200,00 cada	Em caso de internação hospitalar por acidente de riscos excluídos.
4 SORTEIOS MENSAIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00	Valores líquidos.
<b>ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS</b>		
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELA</b>
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até R\$ 2.000,00	1
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 450,00	1
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 1.500,00	1
<b>COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS</b>		
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R\$ 2.000,00	Reembolso de rescisórias, e indenização por morte acidental do empregado.

### **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](http://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\$14,25** (quatorze reais e vinte e cinco centavos) por empregado no **ano de 2022** e, **R\$15,50** (quinze reais e cinquenta centavos) por empregado no **ano de 2023**.

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 Convenção Coletiva de Trabalho.

### **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.

**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 do Sindicato 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 comprovem não existir 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 Convenção Coletiva de Trabalho.

**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 Convenção Coletiva de Trabalho, 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 Coletiva de Trabalho.

**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 Convenção Coletiva de Trabalho, 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 administração com o fito de dar cumprimento à obrigação legal trabalhista constante na Convenção Coletiva de Trabalho, 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 Artigo 2º da referida lei.

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

**Normas para Admissão/Contratação**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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.

#### **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 03 (três) 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.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - QUITAÇÃO E HOMOLOGAÇÃO DAS**

## **VERBAS RESCISÓRIAS**

A quitação das verbas rescisórias será efetuada nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato de trabalho, em caso de aviso prévio cumprido, ou,
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação de demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

**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.

**Parágrafo Segundo:** O empregador deverá fornecer ao empregado demissionário, por escrito, comunicação do dia, hora e local para o acerto de contas e homologação se for o caso.

**Parágrafo Terceiro:** A inobservância do disposto na presente cláusula sujeitará o empregador à multa em valor equivalente ao salário diário do empregado devidamente corrigido pelo índice governamental em vigor, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

**Parágrafo Quarto:** Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, fica estabelecido que, independentemente do motivo da rescisão e do tempo de serviço do empregado, será obrigatória a homologação da rescisão contratual no Sindicato Profissional, no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL**

Quando da realização da quitação anual das obrigações trabalhistas pagas aos empregados, estas deverão ser feitas no Sindicato Profissional, com apresentação dos documentos necessários que serão solicitados pelos Sindicatos Profissional e Patronal.

**A)** 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.

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

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

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Abono de 02 (duas) horas ao empregado estudante para prestação de exames escolares condicionado à prévia comunicação à empresa e comprovação posterior no prazo de 24 (vinte e quatro) horas.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO - BANCO HORAS / BANCO DIAS**

Desde que haja a comprovação da necessidade, 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 negociado entre a Instituição solicitante e o Sindicato representante da categoria profissional com assistência expressa da Entidade Sindical Patronal.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ASSISTENTE SOCIAL – JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho de assistentes sociais é de 30 (trinta) horas semanais, conforme estabelecido em Lei.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS**

O início das férias individuais ou coletivas deverá ser 02 (dois) dias antes de 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 OITAVA - LICENÇA PATERNIDADE**

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

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 SEXAGÉSIMA - BEBEDOUROS (ÁGUA POTÁVEL)**

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

## **Uniforme**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES**

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 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 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 Benéficas, 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, Benéficas de Assistência Social e entre outras Instituições Congêneres) conforme aprovado em Assembleia Geral nos termos da legislação vigente, deverão recolher ao Sindicato das Instituições Benéficas, Filantrópicas e Religiosas do Estado de São Paulo - SINBFIR, a título de Contribuição Negocial:

**a) 6%** (seis por cento) sobre o valor bruto da folha de pagamento de **março/2022**, em 2 (duas) parcelas de 3% (três por cento) com recolhimentos a serem efetuados, respectivamente, em **31 de maio de 2022 e 31 de julho de 2022**.

**b) 6%** (seis por cento) sobre o valor bruto da folha de pagamento de **março/2023**, em 2 (duas) parcelas de 3% (três por cento) com recolhimentos a serem efetuados, respectivamente, em **31 de maio de 2023 e 31 de julho de 2023**.

**Parágrafo Primeiro:** Para as Entidades que não possuem empregados o valor recolhido será de **R\$ 200,00** (duzentos reais), com vencimento na primeira parcela estabelecida para **31/05/2022 e 31/05/2023**, mediante comprovação através de RAIS NEGATIVA enviada ao SINBFIR.

**Parágrafo Segundo:** 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, a Avenida Ipiranga nº 318 – Edifício Vila

Normanda, Bloco B – 5º Andar – Conj. 501, República, São Paulo/SP (CEP: 01046-927), Fone/Fax (11) 3255.6151 ramal 1.

**Parágrafo Terceiro:** 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 - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS**

A presente cláusula é inserida no Instrumento Coletivo de Trabalho e com igual período de vigência, em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária da categoria profissional do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade e Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Pública, Privada e Áreas Verdes de São José dos Campos e Região – SINDETURH realizada em 14/02/2022 sendo de sua responsabilidade o conteúdo da mesma.

Considerando as Notas Técnicas nº 2 e 3 da CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho) e com embasamento nas disposições contidas no artigo 8º, incisos III e IV da Constituição Federal, cumulados com o artigo 513, letra "e", da CLT, MEMO CIRCULAR SRT/MTE n. 04 de 20.01.06, do Ministério do Trabalho e Emprego e de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário n.º 189.960-3, publicada no DJU em 10/08/2001, fica instituída a Cota Negocial dos Empregados filiados à Categoria Profissional representada que corresponderá, mensalmente, no importe de 2% (dois por cento) da remuneração, considerados os descontos para a Previdência e Imposto de Renda.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregadores deverão promover o desconto em folha de pagamento, destacando, nos recibos, o valor descontado.

**Parágrafo Segundo:** Os recolhimentos serão efetuados em Guias/Boletos bancários, personalizados, até o dia 10 (dez) do mês seguinte ao do desconto, sendo que o não recolhimento até a data prevista, implicará em multa de 20% (vinte por cento), juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, e correção monetária.

**Parágrafo Terceiro:** Os empregadores deverão remeter, mensalmente, à Entidade Sindical Profissional cópia da Folha de Pagamento e relação dos empregados bem como dos admitidos e demitidos, no período.

**Parágrafo Quarto:** O não atendimento do aqui estabelecido, importará na cobrança Judicial, ficando estabelecida "astreinte", diária, de 20% (vinte por cento) do piso salarial mínimo, por empregado, no caso de descumprimento, enquanto não alcançado o que devido, sem prejuízo dos encargos legais incidentes: multa de 20% (vinte por cento), correção monetária e juros de 1% (um por cento) ao mês sobre o principal devido.

**Parágrafo Quinto:** Não se exclui a responsabilidade penal por não repasse das cotas descontadas, caracterizada, em ocorrendo, apropriação indébita.

**Parágrafo Sexto:** Fica assegurado o direito de oposição pelos empregados, desde que manifestado no prazo de 10 dias que antecedam ao primeiro desconto. Havendo oposição, renunciará expressamente, pela não utilização dos serviços oferecidos pelo Sindicato.

**Parágrafo Sétimo:** No caso de não oposição estará automaticamente autorizado a utilizar os serviços do Sindicato.

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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**

#### **Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PERÍODO DE NEGOCIAÇÃO – GARANTIA DE CONDIÇÕES**

Fica estabelecido que desde o início das negociações coletivas de trabalho até a formalização de novo instrumento coletivo de trabalho, quer por Convenção Coletiva de Trabalho ou decisão judicial, são garantidos o cumprimento dos benefícios sociais, demais garantias e cláusulas constantes da última Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Único:** O início da negociação coletiva será comprovado através do protocolo de entrega da pauta de reivindicações pelo Sindicato Profissional junto ao Sindicatos Patronal.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ALTERAÇÃO DE DATA BASE**



As partes signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho acordam a alteração da data base para **1º de setembro**, o que ocorrerá a partir de **01/09/2022**.

**Parágrafo Único:** Para efeito de sincronização de vigência, fica estabelecido que as cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho **terão vigência de 18 (dezoito) meses**, ou seja, de **01/03/2022 a 31/08/2023**.

### **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 observará as decisões das assembleias das Entidades Sindicais subscritoras.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - MESA DE NEGOCIAÇÃO**

Os sindicatos, profissional e patronal convencionam que, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, será mantida uma comissão com representantes dos dois sindicatos, com a finalidade de discutirem as adequações das condições de trabalho e demais necessidades das categorias, podendo a qualquer tempo negociar condições de trabalho e cláusulas econômicas, reabrindo a negociação ora firmada.

JAMIL ASSAD JUNIOR  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPR. EM TURISMO E HOSP. E EMPR. EM EMPRESAS DE  
ASSEIO E CONSER., LIMPEZA PUBLICA, PRIVADA E AREAS VERDES DE S. J.  
CAMPOS E REGIAO

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

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

ATA ASSEMBLEIA SINDICATO PROFISSIONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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