

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

## 2000 Á 2001

Entre as Entidades Sindicais, de um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NAS EMPRESAS DE CONSERVAÇÃO, MANUTENÇÃO E ASSISTÊNCIA TÉCNICA DE ELEVADORES E SIMILARES DO ESTADO DE SÃO PAULO** e de outro o **SINDICATO DAS EMPRESAS DE CONSERVAÇÃO, MANUTENÇÃO E INSTALAÇÃO DE ELEVADORES DO ESTADO DE SÃO PAULO**, devidamente representadas por seus Presidentes, fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, aplicável á categoria profissional de “Empregados em Empresas de Conservação, Manutenção e Assistência Técnica de Elevadores e Similares”, que reciprocamente aceitam e outorgam a saber:

### 01 - DATA BASE

Fica consignado 1º de agosto de cada ano, como data-base da categoria

### 02 - REAJUSTE SALARIAL E AUMENTO REAL

- a) Sobre os salários de 01.08.99, já reajustados exclusivamente em decorrência da cláusula 01 da Convenção Coletiva 1999 a 2000, será aplicado, em 01.08.00, o percentual único e negociado de 5% (cinco por cento).
- b) Serão deduzidos do aumento supra, os reajustes e antecipações espontâneos ou compulsórios, havidos a partir de 01 de agosto de 1999 até 31 de julho de 2000, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, término de aprendizagem e aumento real ou mérito.

No percentual global do reajuste estão incluídos aumento real e de produtividade.

### 03 - REAJUSTE SALARIAL PARA ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

- a) O reajuste salarial previsto na cláusula segunda, para os empregados admitidos após a data-base obedecerá a proporcionalidade por mês de trabalho.
- b) sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função, já corrigido.

### 04 - SALÁRIO NORMATIVO

Ficam estabelecidos os salários normativos, para os integrantes da categoria profissional, a vigorar a partir de 1º de agosto de 2000, na forma e valores abaixo especificados:

Empregados na administração	:R\$ 315,00 (trezentos quinze reais)
Demais funções não especializadas	:R\$ 250,00 (duzentos cinquenta reais)
Empregados especializados	:R\$400,00 (quatrocentos reais)

**Promoções** - Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento

real de, no mínimo, 3% (três por cento).

#### **05 - ADICIONAL NOTURNO**

Fica estabelecido o pagamento de adicional de 20% (vinte por cento) pela hora noturna. É considerado horário noturno o trabalho realizado das 22:00 hs às 05:00 horas da manhã.

#### **06 - HORA EXTRA**

As horas extraordinária serão remuneradas com acréscimo de:

- a) 50% (cinquenta por cento) de segunda a sexta feira
- b) 100% (cem por cento) domingos e feriados e dias já compensados.
- c) para o pagamento das férias e 13º salário, tanto proporcionais como integrais, computar-se-ão todas as horas extras, para média dos últimos 12 meses.

#### **07 - CESTA BÁSICA**

- a) As empresas fornecerão, mensalmente e sem nenhum ônus, a todos os seus empregados uma cesta básica de alimentos não perecíveis, com uma quantidade nunca inferior á 20 (vinte) quilos.
- b) As empresas poderão, com a concordância da maioria de seus empregados, substituir a concessão da cesta básica pela implantação de convênio médico tipo: STANDARD, extensivo aos seus dependentes gratuitamente.
- c) Caso o empregado opte por um plano diferenciado do STANDARD, a empresa descontará do empregado a diferença do preço do plano STANDARD para o escolhido pelo empregado.
- d) Ficam desobrigadas do fornecimento da cesta básica as empresas que proporcionarem a todos os seus empregados o convênio médico STANDARD conforme mencionado na letra b.
- e) O empregado que tiver mais de 03 (três) faltas injustificadas durante o mês, não terá direito a cesta básica naquele mês.

#### **08 - TRANSPORTE**

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

#### **09 - VALE REFEIÇÃO**

- a) Os empregadores fornecerão ticket refeição no valor unitário R\$ 3,50 (três reais e cinquenta centavos) cada um.
- b) As empresas que tiverem refeitório e fornecerem refeição aos seus empregados no local de trabalho, estão isentas do fornecimento do ticket refeição.

- c) As empresas poderão efetuar os descontos do ticket refeição conforme a Lei do PAT.
- d) Os empregados perderão o direito de receber o ticket refeição a partir do 16º dia de afastamento.
- e) Os empregados não terão direito ao ticket refeição durante o período que estiverem de férias.

#### **10 - DIÁRIAS**

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

#### **11 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência, previsto no Art. 445 da CLT, parágrafo único, será de, no máximo 60 (sessenta) dias, podendo ser observado 02 (dois) períodos iguais.

#### **12 - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

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

#### **13 - TESTE ADMISSIONAL**

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

#### **14 - APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS**

As empresas, na medida de suas possibilidades, promoverão a admissão de deficientes físicos, em funções compatíveis.

#### **15 - SALÁRIOS**

##### **I - DO PAGAMENTO:**

- a) Pagamento mensal de salários

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

- b) Pagamento de salário por meio de Bancos

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

## **II - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)**

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

- a) O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente.
- b) O adiantamento deverá ser efetuado no dia 20 (vinte) de cada mês. Quando esse dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, deverá ser pago no 1º dia útil imediatamente posterior.
- c) O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º salário.

## **III - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

### **16 - ATRASO DE PAGAMENTO**

- a) O não pagamento do salário ou adiantamento (vale) com atraso de 10 (dez) dias do prazo determinado por esta Convenção, acarretará multa de 10% (dez por cento) e 1% (um por cento) ao mês enquanto perdurar o atraso, a favor do trabalhador, sem prejuízo da atualização monetária.
- b) O não pagamento do 13º Salário, da remuneração das férias e os abonos respectivos, nos prazos definidos em Lei, implicará, também, na mesma multa acima estipulada.

### **17 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, DSR, férias e 13º salário, conforme o art. 473 da C.L.T.

### **18 - DESCONTO DO DSR**

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

### **19 - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

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

### **20 - LICENÇA PARA CASAMENTO**

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

### **21 - LICENÇA PATERNIDADE**

A licença paternidade será de 05 (cinco) dias corridos, contados desde a data do nascimento, neles incluído o dia previsto no inciso III, Artigo 473, da CLT, de acordo com o inciso XIX, Artigo 7º da Constituição Federal,

combinado com o parágrafo 1º Artigo 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

## **22 - PIS**

- a) As empresas, por ocasião da admissão, indicarão o banco e a respectiva agência para pagamento do PIS aos seus empregados;
- b) Quando for necessária a ausência do empregado, durante o expediente normal de trabalho, para receber o PIS, esta não será considerada para efeito do desconto das horas não trabalhadas, do DSR, feriado, férias e 13º salário.

## **23 - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

- a) Serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar desde o alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, além do aviso-prévio previsto na CLT;
- b) A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra;
- c) Havendo coincidência entre o horário da prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR e de feriados respectivos em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.
- d) Estes empregados não poderão ser despedidos a não ser por prática de falta grave ou por mútuo acordo entre empregado e empregador com a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

## **24 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

- a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos mínimos e que conte com, no mínimo, 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa fica assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para aposentarem-se;
- b) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito á aposentadoria e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para aposentarem-se;
- c) Caso o empregado dependa de documentação para a comprovação de tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo, a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial;
- d) Inexistindo justa causa, o contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindido por mútuo acordo ou por pedido de demissão, ambos com a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;
- e) Os empregados deverão comunicar á empresa quando atingir a condição prevista nesta cláusula fazendo prova deste fato, sem o que as condições estabelecidas nas letras “a” a “d” não poderão ser

exigidas do empregador.

## **25 - GARANTIA AOS EMPREGADOS AFASTADOS DO SERVIÇO POR DOENÇA**

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

## **26 - LICENÇA PARA EMPREGADA GESTANTE**

De acordo com o Art. 7º, Inciso XVIII da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.

## **27 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ**

As empresas ficam obrigadas a efetuar plano de seguro de vida para todos os seus empregados, garantida indenização nunca inferior a R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) em caso de morte ou invalidez, sob pena de se responsabilizar por tal pagamento. No caso de falecimento a indenização será pago aos dependentes do empregado.

## **28 - FÉRIAS**

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

b) O empregado poderá solicitar suas férias, desde que com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias;

c) O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana;

d) A remuneração das férias, bem como seus adicionais previstos na Constituição Federal ou nesta Convenção Coletiva de Trabalho, será paga 02 (dois) dias antes do início das férias individuais ou coletivas.

e) Esta remuneração adicional também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias a serem indenizadas, vencidas ou proporcionais;

f) O empregado poderá optar pelo recebimento da 1ª parcela do 13º salário e, do abono pecuniário, num prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na letra "a";

g) É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;

h) As empresas não poderão cancelar as férias já comunicadas conforme a letra "a" acima, salvo negociação entre as partes e, sempre ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

i) Ao empregado cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 15 (quinze) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização correspondente a 01 (um) salário nominal do empregado, sem prejuízo das demais verbas rescisórias.

## **29 - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS**

a) As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos;

b) Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior ao feriado, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos da presente convenção.

### **30 - CARTA AVISO DE DISPENSA**

O empregado dispensado, sob alegação de prática de falta grave, deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo-se os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada. No caso de recusa da assinatura por parte do empregado, esta será suprida por assinatura de 02 (duas) testemunhas.

### **31 - AVISO PRÉVIO**

No caso de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá os seguintes critérios:

a) Será comunicado pela empresa, por escrito e contra recibo, esclarecendo se será efetivamente trabalhado ou indenizado;

b) A redução de 02 (duas) horas diárias, previstas o Art 488 da CLT, será utilizada à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos exercida no ato do recebimento do aviso prévio. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 01 (um) dia livre por semana ou 07 (sete) dias corridos durante o período do aviso;

c) No caso de aviso prévio não indenizado, o empregador fica obrigado a manter o empregado trabalhando no exercício das mesmas funções;

d) O aviso prévio deverá ter seu início estabelecido de Segunda a Quinta feira.

### **32 - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO CONTRATUAL**

Eventuais diferenças ou pagamentos suplementares devidas e não conhecidas por ocasião da rescisão de contrato de trabalho deverão ser acordadas pelas partes até 15 (quinze) dias após o fato gerador da diferença que as determinou, desde que o empregado procure a Empresa dentro do prazo estabelecido.

### **33 - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

As homologações das rescisões do contrato de trabalho dos empregados com 01 (um) ano ou mais de serviço, dispensados sem justa causa, serão feitas pelo Sindicato Profissional ou na Delegacia Regional do Trabalho.

### **34 - ATUALIZAÇÃO NA CTPS**

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

empregados.

### **35 - QUADRO DE AVISOS**

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

### **36 - EXTRATO DO FGTS**

- a) O empregado pode obter os extratos do FGTS, a qualquer momento, junto à Caixa Econômica Federal;
- b) Na rescisão do contrato de trabalho será fornecido, pela empresa, o extrato analítico do FGTS.

### **37 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

- a) Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato profissional para todos os efeitos legais:
- b) Quando se tratar de “obturações”, os atestados odontológicos serão aceitos pelo período em que o empregado ficou afastado para tal fim, devendo o empregado retornar ao trabalho.

### **38 - ATENDIMENTO MÉDICO E CONVÊNIO**

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

### **39 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

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

- a) Para fins de obtenção de Auxílio Doença: 05 (cinco) dias úteis;
- b) Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- c) Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15 (quinze) dias úteis.
- d) As empresas fornecerão por ocasião do desligamento do empregado, quando for o caso, os formulários exigidos pela Seguridade Social, para fins de instrução de processo de aposentadoria especial.

### **40 - ÁGUA POTÁVEL**

As Empresas fornecerão água potável para consumo de seus empregados, conforme o art. 200 - VII da C.L.T.

### **41 - MUDANÇA DE MUNICÍPIO**

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



## **42 - RELAÇÃO DE EMPRESAS**

Quando solicitado por escrito, o sindicato representativo da categoria econômica, signatário da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fornecerá, ao sindicato representativo da categoria profissional, a relação das empresas abrangidas por sua representação, associadas ou não, discriminando os estabelecimentos existentes em casa base territorial.

## **43 - COMPROVANTE DO PAGAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

As empresas enviarão ao Sindicato quando do pagamento da contribuição sindical o comprovante de depósito, conforme artigo 583 parágrafo II da C.L.T.

## **44 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

As empresas estão obrigadas a fornecer uniformes completos, sendo que por ocasião do desligamento do empregado este deverá devolver-las por se tratar de materiais de propriedade das empresas.

## **45 - FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE PRECISÃO**

a) As empresas fornecerão, sem quaisquer ônus, aos empregados as ferramentas e instrumentos de precisão necessários para prestação dos serviços respectivos, sendo da responsabilidade do empregado a sua reposição quando aqueles forem extraviados ou danificados;

b) Quando as ferramentas e instrumentos de precisão forem danificados por desgaste normal de uso, serão as mesmas repostas, sem qualquer ônus para os empregados.

## **46 - DIRIGENTES SINDICAIS**

a) Fica o Sindicato profissional obrigado a informar às empresas, desde o momento da candidatura, os nomes dos empregados que disputarão o cargo de direção ou representação sindical;

b) Após a eleição, a Entidade Sindical profissional comunicará, expressamente, às empresas os empregados que foram eleitos bem como o tempo de mandato.

c) os dias em que os Diretores do Sindicato, permanecerem afastados da empresa para exercer atividades no Sindicato, não sofrerão desconto em seu salário, e nem prejuízo no 13º salário e férias, desde que comunicado a empresa por escrito e 48 (quarenta e oito) horas antes da ausência, sendo esta ausência no máximo de 02 (dois) dias por mês.

## **47 - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS PROFISSIONALIZANTES E/OU CURSOS OU ENCONTROS SINDICAIS**

a) Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo nas férias, 13º salário e descanso semanal remunerado, desde que pré avisada a empresa, por escrito, pelo sindicato profissional, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias antes do afastamento;

b) As empresas devem liberar seus funcionários, de acordo com a convocação feita pelo sindicato profissional, para que os mesmos possam participar de:

b.1) Cursos, seminários e palestras sobre prevenção e segurança no trabalho, saúde do trabalhador e meio ambiente no local de trabalho;

b.2) Cursos, seminários e palestras sobre o desenvolvimento tecnológico, programas de qualidade e produtividade, programas de formação, complementação e reciclagem profissional;

c) Para a participação desses cursos, seminários e palestras o empregado terá até 05 (cinco) dias por ano. O sindicato terá 05 (cinco) dias, após a realização dos mesmos, para comprovar a frequência do empregado no evento.

d) O empregado que for convocado pelo Sindicato para o evento não sofrerá prejuízo salarial, sendo seu comparecimento considerado como de efetivo trabalho.

e) Este benefício observará os critérios abaixo:

e.1) Para as empresas com mais de 15 (quinze) empregados, limitado a 02 (dois) empregados por ano, sendo 01 (um) de cada vez.

e.2) Para as empresas com mais de 80 (oitenta) empregados, limitado a 06 (seis) empregados por ano, sendo, no máximo 02 (dois) de cada vez.

#### **48 - CIPA**

Será obedecida a Portaria 3214, NR 5, para a eleição da CIPA.

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

#### **49 - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**

a) As máquinas e equipamentos em geral deverão dispor de mecanismos de proteção

b) Em caso de acidentes ocasionados por máquinas e equipamentos, o empregador, em 48 (quarenta e oito) horas, deverá comunicar, através do "CAT" ao INSS, descrevendo, de forma pormenorizada, o acidente

c) Em caso de acidente decorrente do trabalho, a empresa deverá adotar medidas que visem a eliminação dos riscos desses acidentes, cujo prazo não deverá exceder a 15 (quinze) dias.

#### **50 - LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA**

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

b) As empresas que atuam no Município de São Paulo, ficam obrigadas a cumprirem a Lei Municipal nº 10348 e os Decretos Municipais nº 33949 e nº 34179.

#### **51 - DA CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS ENTRE EMPRESAS**

Qualquer empresa abrangida pela presente convenção coletiva de trabalho que contratar outra para prestar serviços a título de terceirização de conservação, manutenção e assistência técnica de elevadores e

similares, exigirá que a contratada cumpra expressamente o disposto na cláusula 50.

## **52 - PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS E/OU RESULTADOS DAS EMPRESAS (P.L.R.)**

a) As empresas obedecerão a decisão judicial do processo SDC 00350/98-0 do Dissídio Coletivo do ano de agosto de 1998 á julho de 1999

b) As empresas que não cumprirem com esta decisão estarão obrigadas ao pagamento dos valores negociados na próxima Convenção Coletiva, ou seja, de 1º de agosto de 2000 á 31 de julho de 2001.

## **53 - MENSALIDADES DO SINDICATO**

a) As mensalidades devidas pelos empregados associados ao sindicato, descontadas em folha de pagamento, será de 1,5% (um virgula cinco por cento) sobre 03 (três) salários normativos, ou seja, o teto para desconto é de R\$ 1.200,00 (um mil, duzentos reais), devendo ser recolhidas ao sindicato profissional até 5º (quinto) dia útil após o desconto.

b) As empresas deverão efetuar a entrega aos empregados associados do sindicato dos recibos das mensalidades, já descontadas, juntamente com o pagamento geral dos empregados, desde que o sindicato tenha efetuado a entrega dos recibos á empresa com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

c) As empresas só poderão dar cumprimento ao disposto na alínea “a” desta cláusula após o Sindicato profissional fornecer a lista dos empregados a ele filiado

## **54 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

a) As empresas, descontarão dos empregados filiados ao Suscitante, em folha de contribuições Confederativa o percentual de 1,5% (um inteiro e cinco décimo) do salário do mês, com limite para desconto de 03 (três) salários normativos, ou seja, o valor de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais) no período de agosto/2000 à julho/2000, exceto no mês de março/2000.

b) Os montantes arrecadados na forma desta cláusula, deverão ser recolhidos junto a agência local da Caixa Econômica Federal até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, em favor da entidade Representativa da Categoria Profissional, através de guias próprias fornecidas pelo Sindicato.

c) Aos empregados é dado o direito de oposição quanto aos descontos, desde que os mesmos apresentem oposição escrita junto à Empresa, até 20 (vinte) dias antes do primeiro desconto.

## **55) ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES**

A empresa que deixar de recolher ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro dos prazos estipulados por esta Convenção Coletiva de Trabalho, as contribuições associativas mensais, e a contribuição confederativa, incorrerá em multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante não recolhido, e 1% (um por cento) por mês de atraso, mais a atualização monetária revertidos em favor da entidade sindical.

## **56 - NORMAS CONSTITUCIONAIS**

A promulgação de legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta convenção coletiva de trabalho, ressalvando-se

sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese a acumulação.

#### **57 - CUMPRIMENTO**

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

#### **58 - MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS**

Fica estabelecido a multa de 1% (um por cento) do salário normativo da categoria, por infração de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, por empregado, revertendo-se em favor da parte prejudicada, exceto para as cláusulas que já trazem em seu bojo a penalidade correspondente.

#### **59 - ABRANGÊNCIA**

A presente convenção coletiva de trabalho abrange a categoria profissional de “Empregados em Empresas de Conservação, Manutenção e Assistência Técnica de Elevadores e Similares” no Estado de São Paulo.

#### **60 - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU REVOGAÇÃO**

Na eventualidade das partes intensionarem qualquer modificação, extinção ou acréscimo de cláusulas da presente convenção coletiva de trabalho, deverão fazê-lo por negociações coletivas, sendo que as alterações deverão fazer parte integrante de pauta de reivindicações entregue pelo sindicato profissional ou patronal.

#### **61 – VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, com início retroativo a 01 de agosto de 2000 e término em 31 de julho de 2001.

São Paulo,     de                     de 2000

**Entidade Profissional**

**ASTÉRIO LACERDA PEREIRA**  
Presidente  
Sindicato dos Empregados nas Empresas de  
Conservação, Manutenção e Assistência  
Técnica de Elevadores e Similares do Estado  
de São Paulo

**JOSÉ RODRIGUES PORTO**

**Entidade Econômica**

**EDUARDO CONDE BANDEIRA**  
Presidente  
Sindicato das Empresas de Conservação  
Manutenção e Instalação de Elevadores  
do Estado de São Paulo

**CAMILO RODRIGUES DOS SANTOS**

**Tesoureiro**

**CARLOS ALBERTO MOREIRA PEDROSA**  
**Negociador**

**1º Vice Presidente**

**VALENTIM MAXIMIANO DOS SANTOS**  
**2º Vice Presidente**

**VICENTE MOREIRA CRISPIM**  
**Secretario**

**ELISIO MARQUES TENÓRIO**  
**Tesoureiro**