

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

## “EMPREGADOS EM EMPRESAS DE CONSERVAÇÃO, MANUTENÇÃO E ASSISTÊNCIA TÉCNICA DE ELEVADORES E SIMILARES” 2001 Á 2002

Pelo presente instrumento, de um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NAS EMPRESAS DE CONSERVAÇÃO, MANUTENÇÃO E ASSISTÊNCIA TÉCNICA DE ELEVADORES E SIMILARES DO ESTADO DE SÃO PAULO**, com assistência da Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo – FETHESP e, de outro o **SINDICATO DAS EMPRESAS DE CONSERVAÇÃO, MANUTENÇÃO E INSTALAÇÃO DE ELEVADORES DO ESTADO DE SÃO PAULO**, celebram a presente convenção coletiva de trabalho que se regerá pelas cláusulas e condições a seguir estipuladas:

### 01 - DATA BASE

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

### 02 - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, com data-base em 1º (primeiro) de agosto, terão um reajuste de 6,5% (seis e meio por cento), calculado sobre os salários de 1º de agosto de 2000, com vigência a partir de 1º de agosto de 2001.

**Parágrafo Único:** Serão compensados as antecipações, espontâneas ou compulsórias, concedidas no período de 01/08/00 até 31/07/01, exceto os aumentos decorrentes de promoção, transferência salarial, término de aprendizagem, aumento real e/ou mérito.

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

Os salários dos empregados admitidos após 1º de agosto de 2001 serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados.

**Parágrafo Único:** 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 - PROMOÇÕES

Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento real de, no mínimo, 3% (três por cento).

### 05 – SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 1º de agosto de 2001, ficam estabelecidos para a categoria profissional os seguintes salários normativos:

a) R\$ 343,00 (trezentos e quarenta e três reais) para os empregados administrativos.

b) R\$ 434,00 (quatrocentos e trinta e quatro reais) para as demais funções.

## **06 – ADICIONAL NOTURNO**

A remuneração do trabalho noturno terá acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre a hora normal, considerando-se trabalho noturno aquele executado entre as 22:00h de um dia e as 5:00h do dia seguinte.

## **07 – HORA EXTRA**

As horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de:

- a) 50% (cinquenta por cento) de Segunda-feira a Sexta-feira.
- b) 75% (setenta e cinco por cento) aos sábados.
- c) 100% (cem por cento) nos domingos e feriados e dias já compensados.

**Parágrafo Único:** Para o pagamento das férias e do 13º salário, tanto proporcionais como integrais, computar-se-ão todas as horas extras, pela média dos últimos 12 (doze) meses.

## **08 – CESTA BÁSICA**

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 a 20 (vinte) quilos.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado que tiver mais de 03 (três) faltas injustificadas durante o mês, não terá direito a cesta básica naquele mês.

**Parágrafo Segundo:** 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.

**Parágrafo Terceiro:** 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.

**Parágrafo Quarto:** Ficam desobrigadas do fornecimento da cesta básica as empresas que proporcionarem a todos os seus empregados o convênio médico STANDARD conforme mencionado no parágrafo primeiro.

## **09 – TRANSPORTE**

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

## **10 – VALE REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão ticket refeição, em número de 22 (vinte e duas) unidades ao mês, no valor unitário de R\$ 6,00 (seis reais).

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que tiverem refeitório e fornecerem refeição aos seus empregados no local de trabalho, estão isentas do fornecimento do ticket refeição.

**Parágrafo Segundo:** As empresas poderão efetuar os descontos do ticket refeição conforme a Lei do PAT.

**Parágrafo Terceiro:** Os empregados perderão o direito de receber o ticket refeição a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento.

**Parágrafo Quarto:** Os empregados não terão direito ao ticket refeição durante o período que estiverem de férias.

## **11 - 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 ao empregado a diferença que for comprovada.

## **12 - 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.

## **13 - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

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

## **14 - 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 referidos testes coincidam com os horários de refeições.

## **15 - APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS**

As empresas, conforme estabelecido na legislação vigente, promoverão a admissão de deficientes físicos em funções compatíveis com o estado físico de cada contrato.

## **16 - 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, exceto se este coincidir com sábados, domingos ou feriados, devendo, neste caso, ser pago no 1º (primeiro) dia útil imediatamente anterior.

b) Pagamento de salário por meio de Bancos:

As empresas que efetuam o pagamento de salários e/ou 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, sendo que, quando esse dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, deverá ser pago no 1º (primeiro) 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.

## **17 - ATRASO DE PAGAMENTO**

O não pagamento do salário ou adiantamento (vale), do 13º salário, da remuneração das férias e os abonos respectivos, deverá ser efetuado nos prazos determinados por Lei.

**Parágrafo Único:** A inobservância do prazo previsto na presente cláusula acarretará à empresa multa mensal e por empregado, a favor da parte prejudicada, correspondente a 2,5% (dois e meio por cento) do salário normativo.

## **18 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, DSR, férias e 13º salário, nas hipóteses previstas no Art. 473 da C.L.T.

## **19 - 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.

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

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

## **21 - LICENÇA PARA CASAMENTO**

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

## **22 - LICENÇA PATERNIDADE**

De acordo com o Artigo 7º, inciso XIX, da Constituição Federal, combinado com o parágrafo Artigo 10º, do **parágrafo 1º**, do Alto das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 05 (cinco) dias corridos, contados desde a data do nascimento, neles incluído o dia previsto no Artigo 473, inciso III, da CLT.

### **23 - PIS**

As empresas, por ocasião da admissão do empregado, indicarão o banco e a respectiva agência para pagamento do PIS.

**Parágrafo Único:** 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.

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

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.

**Parágrafo Primeiro:** A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra.

**Parágrafo Segundo:** 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.

**Parágrafo Terceiro:** 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.

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

**a)** Aos empregados que, comprovadamente, estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à 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 à 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.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** 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.

**Parágrafo Terceiro:** Os empregados deverão comunicar à empresa quando atingir a condição prevista nesta cláusula fazendo prova deste fato, sem o que as condições estabelecidas não poderão ser exigidas da empresa.

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

O empregado afastado por motivo de 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.

## **27 - 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.

## **28 - 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.

**Parágrafo Único:** No caso de falecimento a indenização será pago aos dependentes do empregado.

## **29 - FÉRIAS**

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

**Parágrafo Primeiro:** O empregado poderá solicitar suas férias, desde que o faça com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias;

**Parágrafo Segundo:** 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.

**Parágrafo Terceiro:** A remuneração das férias, bem como seus adicionais previstos na Constituição Federal ou nesta Convenção Coletiva de Trabalho, serão pagos 02 (dois) dias antes do início das férias individuais ou coletivas.

**Parágrafo Quarto:** Esta remuneração adicional também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias a serem indenizadas, vencidas ou proporcionais, sempre obedecendo aos princípios legais.

**Parágrafo Quinto:** O empregado poderá optar pelo recebimento da 1ª (primeira) parcela do 13º salário e, do

abono pecuniário, num prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na presente cláusula.

**Parágrafo Sexto:** É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;

**Parágrafo Sete:** As empresas não poderão cancelar as férias já comunicadas aos seus empregados, salvo negociação entre as partes sendo que, sempre ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado, antes do cancelamento, desde que as mesmas sejam devidamente comprovadas.

**Parágrafo Oitavo:** 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.

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

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.

**Parágrafo Único:** 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 coletiva de trabalho.

### **31 - 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 motivada.

**Parágrafo Único:** No caso de recusa da assinatura por parte do empregado, esta será suprida por assinatura de 02 (duas) testemunhas.

### **32 - 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.
- e) Ao empregado que no curso do aviso prévio, trabalhado de corrente de dispensa ou pedido de demissão, solicitar, por escrito ao empregador o seu imediato desligamento fica-lhe assegurado este direito, bem como da anotação respectiva da data de saída na CTPS. Neste caso, a empresa esta obrigada a pagar apenas os dias trabalhados, sem prejuízo do prazo legal de 30 (trinta) dias do aviso prévio e das 2 (duas) horas diárias previstas no Artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.
- f) No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, abaixo na CTPS será efetuada no prazo de 5 (cinco) dias da comunicação de dispensa.

### **33 - 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.

### **34 - 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.

### **35 - 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.

### **36 - QUADRO DE AVISOS**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas colocarão á 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.

### **37 - EXTRATO DO FGTS**

O empregado pode obter os extratos do FGTS, a qualquer momento, junto á Caixa Econômica Federal;

**Parágrafo Único:** Na rescisão do contrato de trabalho será fornecido, pela empresa, o extrato analítico do FGTS.

### **38 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato profissional para todos os efeitos legais.



**Parágrafo Único:** 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.

### **39 - ATENDIMENTO MÉDICO E CONVÊNIO**

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

### **40 - 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.

**Parágrafo Único:** 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.

### **41 - ÁGUA POTÁVEL**

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

### **42 - 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.

### **43 - 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 cada base territorial.

### **44 - 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.

### **45 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

As empresas estão obrigadas a fornecer uniformes completos, aos seus empregados, sendo que por ocasião do desligamento do empregado este deverá devolvê-los por se tratar de materiais de propriedade das empresas.

#### **46 - 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.

#### **47 - 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.

#### **48 - 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.

#### **49 - 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.

#### **50 - 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.

#### **51 - LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA**

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.

**Parágrafo Único:** 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.

#### **52 - 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.

#### **53- DO ESTAGIÁRIO**

Quando da contratação de estagiários as empresas deverão cumprir a legislação específica sobre a matéria.

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

A participação dos empregados nos lucros e resultados da empresa fica sujeita à normas da Lei 10.101/2000.

#### **55- COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica convencionado entre as partes que no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da assinatura da presente convenção Coletiva de trabalho, se reunirão para efetuar estudos relativos à viabilidade de implantação da comissão de conciliação prévia intersindical.

## **56- CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS PELOS EMPREGADOS**

As contribuições dos empregados (Assistencial e/ou custeio confederativo) serão descontadas e recolhidas, em conformidade com o estabelecido em Assembléia da categoria profissional, devendo os descontos ser procedidos em folha de pagamento e recolhidos em guias próprias encaminhadas pela entidade sindical profissional.

**Parágrafo Único:** A empresa que deixar de recolher ao sindicato profissional beneficiado, dentro dos prazos estipulados nas guias para recolhimento, as contribuições Confederativas e/ou Assistencial, incorrerá em multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) no montante não recolhido, 1% (um por cento) por mês de atraso e atualização monetária revertidos em favor do sindicato profissional.

## **57- CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

Ficam os empregadores obrigados a recolher ao sindicato das empresas de Conservação, Manutenção e Instalação de Elevadores do Estado de São Paulo em guias próprias encaminhadas pelo mesmo as contribuições aprovadas em Assembléia Geral da categoria patronal.

**Parágrafo Único:** A empresa que deixar de recolher ao sindicato patronal beneficiado, dentro dos prazos estipulados nas guias para recolhimento, as contribuições Confederativas e ou Assistencial, incorrerá em multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) no montante, não recolhido, 1% (um por cento) por mês de atraso e atualização monetária revertidos em favor do sindicato patronal.

## **58 - NORMAS CONSTITUCIONAIS**

A promulgação de legislação ordinária e/ou complementar, regulamentada 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.

## **59 - 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.

## **60 - 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 tenham multa pré - estabelecida.

## **61 - 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) exceto no Municípios que tenham sindicatos profissionais organizados.

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

Caso as partes, subscritoras da presente convenção coletiva de trabalho, tiverem intenção de proceder

qualquer modificação, extinção ou acréscimo de condições, deveram fazê-lo por negociações coletivas, sendo que as alterações serão manifestadas através de pauta de reivindicações entregue pelo sindicato profissional ou patronal.

### **63 – 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, 25 de Outubro de 2001.

#### **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**  
Tesoureiro

**CARLOS ALBERTO MOREIRA PEDROSA**  
Negociador

**VICENTE MOREIRA CRISPIM**  
Secretario

#### **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**  
1º Vice Presidente

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

**ELÍSIO MARQUES TENÓRIO**  
Tesoureiro