

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**  
**“EMPREGADOS EM EMPRESAS DE CONSERVAÇÃO, MANUTENÇÃO E**  
**ASSISTÊNCIA TÉCNICA DE ELEVADORES E SIMILARES”.**  
**2012/2013**

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 registro sindical numero 46000.007524/95, CNPJ. 00.911.280/0001-90 e de outro o SINDICATO DAS EMPRESAS DE CONSERVAÇÃO, MANUTENÇÃO E INSTALAÇÃO DE ELEVADORES DO ESTADO DE SÃO PAULO com registro sindical numero 46000.010664/93, CNPJ. 71.729.503/0001-40, 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, em empresas com até 249 (duzentos e quarenta e nove) empregados, com data-base em 1º (primeiro) de agosto, terão um reajuste percentual de 6,0% (seis por cento), calculado sobre os salários de 1º de agosto de 2011, com aplicação a partir de 1º de novembro de 2012. Para as empresas com mais de 249 (duzentos e quarenta e nove) empregados, o reajuste percentual será de 7,5% (sete e meio por cento), com aplicação a partir de 1º de novembro de 2012.

**Parágrafo Primeiro:** Serão compensados as antecipações, espontâneas ou compulsórias, concedidas no período de 01/08/2011 até 31/07/2012, exceto os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, término de aprendizagem, aumento real e/ou mérito.

**Parágrafo Segundo:** Quanto aos meses de agosto, setembro e outubro de 2012, em cada um deles, as empresas com até 249 empregados, concederão aos seus empregados, a título de abono salarial convencional, a quantia de R\$76,00 (setenta e seis reais), e para as empresas com mais de 249 empregados, concederão a quantia de R\$150,00 (cento e cinquenta reais), não tendo caráter salarial.

Os salários dos empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, com teto salarial até R\$ 2.400,00 (dois Mil e Quatrocentos Reais), com data base em 1º (primeiro) de agosto, nas empresas com até 249 empregados, terão um reajuste percentual de 6,0%(seis por cento), calculado sobre os salários de 1º (primeiro) de agosto de 2011, com aplicação a partir de 1º (primeiro) de novembro de 2012 e para os empregados em empresas com mais de 249 (duzentos e quarenta e nove) empregados 7,5% (sete e meio por cento).

**Parágrafo Terceiro:** Para os empregados com salários acima de R\$2.400,00 (Dois Mil e Quatrocentos Reais) em empresas até 249 (duzentos e quarenta e nove) empregados, o reajuste será de R\$ 165,00 (Cento e Sessenta Cinco Reais), para empregados em empresas com mais de 249 (duzentos e quarenta e nove) empregados, o reajuste será de R\$ 240,00 (Duzentos e Quarenta Reais).

**Parágrafo Quarto:** Em caso de pagamento de verbas rescisórias, gozo de férias e afastamentos junto ao INSS, quando do período do abono salarial, para esses fins será aplicado, além do pagamento do abono, o reajuste salarial a partir de 1º de Agosto de 2012.

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

Os salários dos empregados admitidos após 1º de agosto de 2012 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/ PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo, sem paradigma um aumento real, de no mínimo o percentual de 4% (quatro por cento).

### **05 – SALÁRIO NORMATIVO**

A partir de 1º de agosto de 2012, ficam estabelecidos para a categoria profissional os seguintes salários normativos respeitando a vigência deste estabelecimento e acordado na CCT 2011/2012.

a) R\$ 850,00 (Oitocentos e Cinquenta Reais) para os empregados administrativos de empresas com até 249 (duzentos e quarenta e nove) funcionários.

b) R\$ 972,00 (Novecentos e Setenta e Dois Reais) para os empregados administrativos de empresas com mais de 249 (duzentos e quarenta e nove) funcionários.

c) R\$ 991,00 (Novecentos e Noventa e Um Reais) para as funções técnicas, para empregados sem experiência anterior no setor.

d) R\$ 1.142,00 (Hum Mil Cento e Quarenta e Dois Reais) para as funções técnicas, em empresas com até 249 (duzentos e quarenta e nove) funcionários.

e) R\$ 1.547,00 (Hum Mil Quinhentos e Quarenta e Sete Reais) para funções técnicas, em empresas com mais de 249 (duzentos e quarenta e nove) funcionários.

**Parágrafo Primeiro:** Estes salários normativos terão vigência a partir de 1º de Agosto de 2013.

**Parágrafo Segundo:** Para empregados que se enquadrarem na letra “C” do item 5, tendo-se em vista que a atividade, objeto desta presente Convenção Coletiva, é uma atividade de risco a usuário de elevadores, será facultado aos empregadores, a fim de eximir-se de eventuais risco inscrevê-los em cursos profissionalizantes oferecidos pelo SECIESP (Sindicato das Empresas de Conservação, Manutenção e Instalação de Elevadores do Estado de São Paulo), ou outros cursos ao setor, onde, nesta ocasião, o funcionário deverá seguir rigorosamente os cursos oferecidos.

## **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 22:00hs de um dia e as 5:00hs 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, excluindo-se o Sábado trabalhado, pois já possui previsão de percentual de remuneração, específica, exceto se tal Sábado for feriado.

d) Não haverá pagamento de horas extras, quando houver acordo homologado pela entidade laboral no regime 12x36 horas, desde que, não se ultrapasse o limitrofe estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho, nos termos do Art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho que estabelece a jornada de 44 horas semanais, e como faculta o Enunciado 85 do TST.

**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 30,00 Kg (Trinta Quilos), podendo tal benefício ser concedido através de vale alimentação no valor de R\$ 110,00 (Cento e Dez Reais).

**Parágrafo Primeiro:** O empregado que tiver faltas e ou atrasos injustificados, não terá direito a cesta básica e ou vale alimentação naquele mês. Esclarece ainda que, para atrasos injustificados, deverá ser considerado o período de tolerância legal, nos termos do artigo 58 da CLT.

**Parágrafo Segundo:** Ficará a critério do empregador o fornecimento da cesta básica ou do Convênio Médico Standard, desobrigando o fornecimento de cesta básica as empresas que proporcionarem gratuitamente o Convênio Médico Standard, aos seus empregados. E ainda a critério do empregador, o benefício do convênio poderá ser estendido aos dependentes do titular.

**Parágrafo Terceiro:** A cesta básica não terá natureza salarial, sendo vedado seu pagamento em dinheiro.

**Parágrafo Quarto:** A cesta básica deverá ser composta dos itens a seguir discriminados:

- 2 pacotes de 5 Kg Arroz Agulhinha Tipo 1
- 3 pacotes de 1 Kg Feijão Carioca Tipo 1
- 5 pacotes de 1 Kg Açúcar Refinado
- 3 embalagens de 900 ml Óleo Soja
- 3 pacote de 500 gramas de Café
- 3 pacote de 500 gramas Macarrão Espaguete
- 1 pacote de 1 Kg de Farinha Trigo
- 1 pacote de 500 gramas de Fubá
- 1 pacote de 500 gramas de Farinha Crua de Mandioca
- 1 pacote de 400 gramas de Mistura para Bolo
- 1 embalagem com 520 gramas de Polpa Tomate
- 1 pacote de 400 gramas de Leite em Pó Integral
- 1 pacote de 170 gramas de Biscoito Recheado
- 1 pacote de 200 gramas de Biscoito Água e Sal
- 1 embalagem com 200 gramas de achocolatado em Pó

1 embalagem com 300 gamas de Tempero Completo  
1 embalagem com 85 gramas de Gelatina em Pó  
1 embalagem com 200 gramas de Ervilha  
1 embalagem com 300 gramas de Goiabada  
1 embalagem com 135 gramas de Sardinha em Óleo  
1 pacote de 50 gramas de Queijo Ralado  
1 embalagem com 200 gramas de Creme de Leite  
1 embalagem com 395 gramas de Leite Condensado  
1 pacote com 1 Kg Sal Refinado

## **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 formulários, descrevendo quais as conduções que utilizam, diariamente, para ida e volta ao trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** Na hipótese de elevação de tarifas, o empregador se obriga a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

**Parágrafo Segundo:** No Caso do empregado fazer uso de condução própria, o mesmo terá direito ao valor equivalente aos vales transporte de que necessitaria para locomoção ao serviço que será pago na forma de vale combustível.

**Parágrafo Terceiro:** Eventualmente os trabalhadores que forem multados por infrações de trânsito com comprovada responsabilidade, terão o desconto do valor da multa conforme acordado entre as partes, sendo que a parcela mensal não poderá comprometer o sustendo do mesmo. Nesse caso o empregador obrigatoriamente dará direito ao trabalhador de interpor recurso junto ao órgão de trânsito caso entenda como injusta a autuação, fornecendo para tanto cópia da autuação.

## **10 – VALE REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão mensalmente a todos os seus Empregados, vale refeição, em número de dias úteis correspondentes ao mês, no valor facial de R\$ 12,50 (Doze Reais e Cinquenta Centavos) a título de vale refeição, podendo referidos benefícios serem concedidos através de cartão magnético, com recargas, distribuídas semanalmente. A recarga efetuada será sempre às sextas-feiras, tendo a empresa a obrigatoriedade de efetuar a mesma em tempo hábil para que o empregado possa utilizar o benefício.

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

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

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

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

**Parágrafo Quinto:** Fica proibido o pagamento em dinheiro em relação ao benefício acima, sob pena de incorporação ao salário do trabalhador nos termos das normas previdenciárias vigentes, sendo que eventual pagamento em dinheiro inviabilizará o desconto previsto na Lei do PAT.

**Parágrafo Sexto:** O vale refeição / cartão magnético fornecido aos seus empregados não terá natureza salarial.

## **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 – FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO (BANCO DE HORAS / BANCO DE DIAS)**

A flexibilização da jornada de trabalho e a implantação de banco de horas / banco de dias será efetuada de conformidade e nos moldes da legislação vigente devendo ser firmado através de termo de acordo próprio com solicitação a ser encaminhada a entidade sindical profissional e patronal.

## **13 - JORNADA DE TRABALHO**

Os empregadores respeitarão a hora de 52 minutos e 30 segundos para a jornada de trabalho realizada entre 22:00 horas e 5:00 horas, bem como a jornada de 44 horas semanais facultando-se aos empregados e empregadores, mediante acordo escrito estabelecerem jornada de trabalho, reduzida e compensada, inclusive 12 x 36 com assistência do sindicato patronal e profissional.

#### **14 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência, previsto no Art. 445 da CLT, parágrafo único, será de no máximo 90 (noventa) dias, podendo ser observado 02 (dois) períodos.

#### **15 - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

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

#### **16 - 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.

#### **17 - 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 contratado.

#### **18 - AUXILIO CRECHE**

Os empregadores deverão observar o fiel cumprimento da Legislação que versa sobre a presente matéria.

Para todas as trabalhadoras, ainda que adotantes, pertencentes a categoria, que possuam filhos até 07 (sete) anos completos, será garantido pelo empregador, a título de auxílio creche, o pagamento de 5% (Cinco por cento) do menor piso da categoria, a ser pago juntamente com o salário.

Parágrafo Único: Tal auxílio não tem caráter salarial e só será devido a partir da comprovação da prole ao empregador, por escrito.

#### **19 - SALÁRIOS**

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

##### **1. 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 posterior.

## **2. 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 n.º 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. O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º salário.**

### **III - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

**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.**

### **20- ATRASO DE PAGAMENTO**

**O 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 3,5 % (Três e meio por cento) do salário normativo percebido.**



## **21 - 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.

## **22 - DESCONTO DO DSR**

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

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

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

## **24 - HORAS EXTRAS – CONTROLE DE PONTO**

Os empregadores que mantiverem em seus quadros, mais de 10 (dez) empregados, ficam obrigados a manter o controle de ponto de jornada, sob pena de se inverter o ônus da prova em eventual ação trabalhista no que concerne a cômputo e remuneração de horas extraordinárias.

## **25 - LICENÇA PARA CASAMENTO**

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

## **26 - LICENÇA PATERNIDADE**

De acordo com o artigo 7º, inciso XIX, da Constituição Federal, combinado com artigo 10º, do parágrafo 1º, do Ato 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.

## **27 – 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.

## **28 - 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.

**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.

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

a) Aos empregados que, comprovadamente, protocolar junto a empresa e 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.

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

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

### **31 - 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, conforme lei 11.770 de 2008. Nos termos do Art. 1º, é instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal.

**Parágrafo Primeiro:** A prorrogação será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal.

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

As empresas ficam obrigadas a efetuar plano de seguro de vida para todos os seus empregados, com garantia de indenização nunca inferior a R\$ 40.000,00 (Quarenta Mil Reais), em caso de morte ou invalidez, sob pena de o empregador se responsabilizar por tal pagamento diretamente ao empregado.

**Parágrafo Primeiro:** No caso de falecimento a indenização será paga aos dependentes do empregado.

**Paragrafo Segundo:** Exclusivamente para esta convenção, os empregadores terão um prazo de até 90 (noventa) dias para adequação das apólices, prevalecendo durante este período o valor da convenção de 2010/2011.

### **33 – 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 faça com antecedência mínima de 30 (Trinta) dias, ficando a critério da empresa a decisão dentro das prerrogativas legais.**

**Parágrafo Segundo: O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.**

**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 Sétimo: 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, no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização correspondente a 01 (Um) salário nominal do empregado, sem prejuízo das demais verbas rescisórias.**

### **34 - COMPENSAÇÕES DE HORAS**

**Quando o feriado coincidir com Sábado, a empresa que trabalhar sob o regime de compensação de horas de trabalho poderá alternativamente:**

- a) Reduzir as jornadas diárias de trabalho, abatendo os minutos relativos à compensação;
- b) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta convenção coletiva de trabalho:
- c) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

**Parágrafo Primeiro:** Quando o feriado ocorrer entre a segunda-feira e sexta-feira, os 48 minutos que deveriam ser trabalhados nesse dia relativos ao Sábado compensado, para fins de compensação, serão distribuídos por igual e trabalhados pelos dias restantes da semana respeitando sempre o limite de 10 (dez) horas diárias, ou incluir esses minutos no sistema de compensação anual de dias pontes.

**Parágrafo Segundo:** O Sindicato Laboral reserva-se o direito de a qualquer tempo checar as bases adotadas pelas empresas, relativo ao sistema de compensação de horas, dias pontes e feriados, solicitando através de ofício, que deverá ser respondido em 72 (setenta e duas horas).

### **35 - 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.

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

### **36 - AVISO PRÉVIO**

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

- a) Será comunicado pela empresa, por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado;
- b) A redução de 02 (Duas) horas diárias, previstas no 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 exercidos 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) O aviso prévio deverá ter seu início estabelecido de Segunda a Sexta- feira.**

**d) O empregado, que no curso do aviso prévio decorrente de dispensa ou pedido de demissão, poderá solicitar por escrito ao empregador seu imediato desligamento, ficando-lhe assegurado esse direito bem como a anotação da respectiva data de saída na CTPS.**

**e). No caso de dispensa do empregado deverá o empregador pagar os dias trabalhados, durante o aviso, além das 02 (duas) horas diárias, caso não tenha o empregador lhe assegurado o direito do Art. 488 da CLT e mais os dias que faltarem para o cumprimento do referido aviso.**

**f) No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação de dispensa.**

**g) O aviso prévio proporcional previsto na lei 12.506/2011 será pago justamente com as demais verbas rescisórias.**

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

**Eventuais diferenças ou pagamentos suplementares devidos e não conhecidos por ocasião da rescisão de contrato de trabalho deverão ser acordadas pelas partes até 10 (dez) dias úteis após o fato gerador da diferença que as determinou, desde que o empregado procure a Empresa dentro do prazo estabelecido.**

### **38 - 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 preferencialmente pelo Sindicato Profissional ou na Delegacia Regional do Trabalho.**

### **39 - ATUALIZAÇÃO NA CTPS**

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

#### **40 - 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 de 12 (doze) horas posteriores ao recebimento.**

#### **41 - EXTRATO DO FGTS**

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

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

#### **42 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

**Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos, emitidos por profissionais habilitados tanto do sindicato profissional ou Sistema Único de Saúde ou Convênio Médico, para todos os efeitos legais.**

**Parágrafo Primeiro: 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.**

**Parágrafo Segundo: Os empregados que tiverem tratamentos não cobertos pela entidade, terão a opção de autorizar o devido desconto parcelado ou não em sua folha de pagamento, a entidade enviará a empresa orçamento aprovado com a devida assinatura do empregado e valores a serem descontados.**

#### **43 - ATENDIMENTO MÉDICO E CONVÊNIO**

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

#### **44 - 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, o formulário exigido pela Seguridade Social, para fins de instrução de processo de aposentadoria especial.

#### **45 - ÁGUA POTÁVEL**

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

#### **46 - 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.

#### **47 - RELAÇÃO DE EMPRESAS**

Quando solicitado por escrito, o sindicato representativo da categoria econômica e empregadores, signatários 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.

#### **48 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

Quando solicitado por qualquer uma das entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2012, com antecedência mínima de 05 (Cinco) dias, os empregadores ficam obrigados a enviar a relação de todos os empregados em atividade com as respectivas numerações da CTPS e cargos.

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

As empresas enviarão ao Sindicato, quando solicitado por escrito, comprovante do pagamento da contribuição sindical, conforme Artigo 583, parágrafo II, da C.L.T.



## **50 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

As empresas estão obrigadas a fornecer uniformes completos, aos seus empregados operacionais, sendo que por ocasião do desligamento do empregado este deverá devolvê-los por se tratar de materiais de propriedade das empresas, podendo no momento do pagamento da homologação, descontar o valor do uniforme, caso o funcionário até a data deste pagamento não o tenha devolvido.

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

As empresas fornecerão, sem quaisquer ônus, aos empregados as ferramentas e instrumentos de precisão necessários para prestação dos serviços respectivos, sendo de responsabilidade do empregado a sua reposição quando aqueles forem extraviados ou danificados, nos termos do artigo 462, § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo Único:** Quando as ferramentas e instrumentos de precisão forem danificados por desgaste normal de uso, serão as mesmas repostas, sem quaisquer ônus para os empregados, podendo no momento do pagamento da homologação, descontar o valor da(s) ferramenta(s), caso o funcionário até data deste pagamento não tenha sido repostos.

## **52 - 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, informando as datas de início e término.

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.

## **53 - 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.**

#### **54 – 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 Empregados comunicado do resultado, indicando-se a data do pleito, da posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes.**

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

**As empresas adotarão todas as medidas protetivas em relação aos seus empregados, fornecendo os equipamentos de proteção individual necessários para a execução das respectivas atividades profissionais na forma da legislação vigente.**

**a) As máquinas e equipamentos em geral deverão dispor de mecanismos de proteção, sendo sua ausência responsabilidade única e exclusivamente do respectivo fabricante.**

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 à eliminação dos riscos desses acidentes, cujo prazo não deverá exceder a 15 (Quinze) dias.

## **56 - 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 n.º 10348/87 e os Decretos Municipais n.º 33949 e n.º 34179.

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

Qualquer empresa do segmento de conservação, manutenção e assistência técnica de elevadores, montagens, instalação, embelezamentos e similares, que contratar outra empresa para prestar serviços a título de terceirização dos mesmos fins, exigirá que a contratada cumpra expressamente todas as cláusulas desta convenção, sob pena de responder subsidiariamente.

## **58- DO ESTAGIÁRIO**

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

## **59 - PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS E/OU RESULTADOS DAS EMPRESAS (PLR)**

Para as empresas que possuem Planos de Meta, sempre que os trabalhadores atingirem as metas estipuladas internamente, ficará estipulada relativamente ao exercício de 2011, a participação dos empregados nos lucros ou resultados (PLR), nos termos do art. 7º, XI, primeira parte e do art. 8º, VI, da Constituição Federal, e da Lei n.º 10.101, de 19/12/2000, que dispõem sobre este assunto, participação essa que corresponderá aos seguintes valores, POR SEMESTRE, por empregado, conforme o número de empregados da empresa, ou seja:

De 01 a 25 empregados, será feito pagamento de R\$ 61,00 (Sessenta e Um Reais).

De 26 a 50 empregados, será feito pagamento de R\$ 109,00 (Cento e Nove Reais).

De 51 a 75 empregados, será feito pagamento de R\$ 205,00 (Duzentos e Cinco Reais)

De 76 a 175 empregados, será feito pagamento de R\$ 253,00 (Duzentos e Cinquenta e Três Reais).

De 176 a 249 empregados, será feito pagamento de R\$ 324,00 (Trezentos e Vinte e Quatro Reais)

Acima de 249 empregados, será efetuado o pagamento de R\$ 883,00 (Oitocentos e Oitenta e Três Reais).

Esses valores não terão caráter salarial e serão pagos semestralmente, sendo o primeiro vencimento até o dia 05/01/13, relativo ao primeiro semestre de 2012, e o segundo vencimento até o dia 06/07/13, relativo ao segundo semestre de 2012.

1. Para empregados desligados, será pago proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados, durante o período de apuração, à razão de 1/6 por mês de serviço, por semestre, ou fração superior a 15 dias, excluídos desta proporcionalidade os afastados por acidente do trabalho;

2. No tocante aos empregados admitidos no período de 01/01/12 a 30/06/12, e 01/07/12 a 31/12/12, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/6 por mês de serviço, por semestre, ou fração superior a 15 dias;

3. Finalmente, empregados demitidos dentro do período de 01/01/12 a 30/06/12, não farão jus a segunda parcela, relativo ao segundo semestre de 2012.

4. Os acordos, celebrados diretamente com os empregados, nos termos da Lei e desde que mais benéficos aos mesmos, deverão ser convalidados pela Entidade Sindical Laboral

5. Para as empresas que não possuem Planos de Metas, deverão ser observados os valores constantes acima, observando a proporcionalidade do número de empregados.

6. O plano de metas, a ser implantado ou já implantado na empresa deverá ser assistido pela Entidade Sindical Laboral.

Todas as empresas ficam obrigadas a proceder ao desconto semestral do percentual de 12% (doze por cento) sobre os valores acima discriminados a título de CONTRIBUIÇÃO PARTICIPATIVA na negociação, de cada empregado, inclusive os empregados que firmarem acordos diretamente com seus empregadores, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho de 2011/2012, e deverão recolhê-lo até 05 dias corridos após os descontos, de acordo com os critérios abaixo:

a) Para o Sindicato Laboral signatário da presente Convenção Coletiva de Trabalho, obedecendo à devida proporcionalidade mencionada no item 02 desta cláusula;

b) O empregado não fará jus ao recebimento de nenhuma parcela da mencionada participação nos lucros ou resultados, dos períodos de 01/01/12 a 30/06/2012 e 01/07/12 a 31/12/12, se cometer faltas injustificadas e/ou ultrapassar 05:00 (horas) de atrasos injustificados, dentro de qualquer semestre de apuração, salvo em caso de paralisação total ou parcial do transporte coletivo, ou em caso de enchente, devidamente comprovado através dos meios de comunicação;

c) Não pagamento do benefício acima mencionado e o não recolhimento da Contribuição Participativa, acarretará a multa de 5% (cinco por cento) da PLR a ser paga, revertendo-a em benefício da parte prejudicada.

#### **60- COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Pela presente fica mantida a instituição da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia prevista no artigo 625 – A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, conforme redação dada pela Lei 9.958, de 12/01/2000, composta de 1 (um) representante dos empregadores e 1 (um) representante dos trabalhadores, e respectivos suplentes, com o objetivo de buscar a conciliação de conflitos individuais de trabalho envolvendo integrantes da categoria profissional representada pelo SEECMATESP e os integrantes da categoria econômica representados pelo SECIESP.

**Parágrafo Primeiro** – Todas as demandas de natureza trabalhista, no âmbito da representatividade dos convenentes, na jurisdição das Varas de Trabalho de todas as comarcas do Estado de São Paulo serão submetidas previamente à Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, conforme determina o artigo 625-D da CLT.

**Parágrafo Segundo** – A composição da Comissão se dará da seguinte forma:

a) O representante dos empregadores será indicado pelo SECIESP;

b) O representante dos empregados será indicado pelo Sindicato Profissional.

**Parágrafo Terceiro** – Não haverá qualquer hierarquia, nem subordinação entre os membros da Comissão.

**60.1.** – A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia terá sua sede na Rua Formosa, 51 – 8º andar – Centro – São Paulo.

**Parágrafo Primeiro – A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo pela Secretaria da Comissão, que designará, na mesma oportunidade, dia e hora da sessão de conciliação, entregando recibo ao demandante.**

**Parágrafo Segundo – Para formular a demanda o trabalhador deverá apresentar todas as provas documentais, além do nome, CNPJ, endereço e CEP da demandada.**

**Parágrafo Terceiro – A sessão de tentativa de conciliação deverá ser realizada no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar do ingresso da demanda.**

**60.2. – Para o custeio da Comissão, será cobrado o valor de R\$ 415,00 (quatrocentos e quinze reais) a serem pagos pela empresa, através de 02 (dois) boletos bancários, emitidos por cada uma das Entidades, no valor de R\$ 207,50 (duzentos e sete reais e cinquenta centavos) cada um.**

**Parágrafo Único – O valor cobrado, na clausula anterior, será destinado ao pagamento dos custos administrativos, funcionários, integrantes da comissão, encargos sociais e demais despesas da Comissão.**

**60.3. – A Comissão notificará a empresa por meio de comunicação o mais rápido possível, podendo para tanto ser utilizado fax, e-mail, e outros, com no mínimo 05 (cinco) dias de antecedência à realização da audiência de conciliação, devendo constar dos autos cópia dessa notificação, juntamente com o comprovante de recebimento.**

**Parágrafo Único – Da notificação constará, necessariamente, o nome dos demandantes, o local, a data e a hora da sessão de conciliação, bem como a advertência de que o demandado deverá comparecer pessoalmente ou ser representado por preposto com poderes específicos para transigir ou firmar acordo, além de apresentar cópia do contrato social da demandada.**

**60.4. – Não sendo possível a realização da audiência de conciliação, nos 10 (dez) dias após a formulação da demanda ou não tendo a empresa demandada sido notificada da sessão com 05 (cinco) dias de antecedência à audiência de conciliação, a Secretaria da Comissão fornecerá as partes declaração da impossibilidade de conciliação, com descrição do objeto da demanda.**

**Parágrafo Único – Caso qualquer das partes não compareça à sessão de conciliação, o representante patronal e o laboral na Comissão, presentes na ocasião, firmarão declaração acerca do fato, com descrição do objeto da demanda, bem como sobre a impossibilidade da conciliação, entregando cópia aos interessados.**

**60.5. – Aberta à sessão de conciliação, o coordenador da Comissão esclarecerá às partes presentes sobre as vantagens da conciliação e, em conjunto com o outro membro da Comissão, usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória da demanda.**

**Parágrafo Primeiro – Não prosperando a conciliação será fornecida ao trabalhador e ao representante do empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada, com descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.**

**Parágrafo Segundo – Aceita a conciliação será lavrado termo assinado pelo trabalhador, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão presentes à sessão, fornecendo-se cópia às partes.**

**Parágrafo Terceiro – O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e têm eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, de acordo com o parágrafo único do artigo 625-E da CLT, com redação dada pela Lei nº 9.958 de 12/01/2000.**

**60.6. – Caberá aos Sindicatos Convenientes proporcionar à Comissão todos os meios necessários à consecução de seu fim, como local adequado, funcionários para secretaria, assessoria jurídica, etc.**

**Parágrafo Único – A Comissão comunicará a sua instalação aos Juízes das Varas do Trabalho com jurisdição em sua base territorial para efeito do artigo 625-D da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.958 de 12 de Janeiro de 2000, bem como, ao Ministério do Trabalho e Emprego através de suas Delegacias Regionais.**

**Assim, estabelecidas as cláusulas para Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, em conformidade com a Portaria 329 de 14.08.2002, publicada no DOU em 15.08.2002.**

## **61- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL**

**Todos os trabalhadores abrangidos pela presente Norma Coletiva, associados ou não, contribuirão com o valor de R\$ 56,00 (Cinquenta e Seis Reais) nos meses de agosto, outubro e dezembro do corrente ano, quando do reajustamento dos salários nominais, conforme determina Precedente Normativo n.º 21 do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, devendo ser recolhida através de cobrança registrada encaminhada pela Entidade Laboral, ficando a responsabilidade pelo desconto e repasse da contribuição a cargo do empregador que em eventual omissão no desconto ou repasse não efetuado até o 5 dia útil de cada mês, com o pagamento dos valores devidos, sem a possibilidade de descontar ou onerar o empregado por conta de sua omissão, com multa de 2% (dois por cento) sobre o montante devido, 1% (um por cento) por mês de atraso e atualização**

monetária revertidos em favor do sindicato profissional. Este recolhimento será sempre no mês subsequente, ou seja, no 5º dia útil de setembro de 2011, 5º dia de novembro de 2012 e 5º dia de janeiro de 2013.

## **62 – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

Nos termos do Art. 513, alínea "e", da CLT 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 e decisão da assembléia geral dos trabalhadores realizada no dia 23 de junho de 2012 na sede da entidade Laboral, ficou deliberado que todos os empregados da categoria profissional, associados ou não, contribuirão com o valor de R\$ 26,00 (Vinte e Seis Reais) mensalmente sobre o salário nominal, para manutenção do sistema sindical e dos benefícios oferecidos para os associados à entidade sindical, tais como: administração, plano de saúde, seguro de vida, convênio com universidade, tratamento odontológico, colônia de férias, convênio farmácia, oftalmologista, convênio cursos técnicos, convênio despachantes, convênio para aposentadoria e assistência jurídica entre outros, que serão recolhidos e repassados a entidade sindical Laboral nos meses, Setembro e Novembro de 2012, Janeiro, Fevereiro, Março, Abril, Maio, Junho e Julho de 2013 com vencimento para todo 5º dia útil dos meses posteriores aos acima mencionados, exceto nos meses que houver o recolhimento da Contribuição Assistencial.

**Parágrafo Primeiro:** O não recolhimento das contribuições referidas na presente cláusula acarretará, para o empregador, multa de 2% (dois por cento) sobre o montante, juros de 1% por cento ao mês de atualização monetária na forma da Lei.

**Parágrafo Segundo:** Fica assegurado ao trabalhador o direito de fazer carta de oposição ao desconto mencionado nesta cláusula, que deverá ser inscrita de próprio punho e em 03 (Três) vias, sendo entregue pessoalmente na sede da entidade, no prazo de 10 (dez) dias após a assinatura do instrumento, não sendo aceita outra forma de manifestação. Para os empregados que trabalham em empresas estabelecidas em Município fora da Capital e Grande São Paulo, que não puderem comparecer pessoalmente na sede da Entidade Laboral, fica assegurado e aceito o envio da carta de oposição via correio, tendo como validade a data da postagem da correspondência.

**Parágrafo Terceiro:** A responsabilidade pelos descontos e repasses das Contribuições, emitidas pelo sindicato através de cobrança registrada, está a cargo do empregador, que eventual omissão no desconto e repasse não recolhido a esta Entidade Laboral nas datas previstas, o mesmo arcará com os valores devidos.



### **63 – MENSALIDADE ASSOCIATIVA LABORAL**

**Ficam os empregadores obrigados ao recolhimento da mensalidade dos empregados associados a esta entidade Laboral, mediante relação dos empregados associados em anexo juntamente com Boletos Bancários, no valor de R\$ 5,00 (Cinco Reais), conforme determinação estatutária, até o 5º dia útil de cada mês.**

**Parágrafo Único: O não recolhimento das contribuições referidas na presente cláusula acarretará, para o empregador, multa de 2% (dois por cento) sobre o montante, juros de 1% por cento ao mês de atualização monetária na forma da Lei.**

### **64- CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIAL PATRONAL**

**Ficam os empregadores obrigados a recolher ao sindicato das empresas de Conservação, Manutenção e Instalação de Elevadores do Estado de São Paulo, por sua matriz e filiais, em guias próprias a contribuição encaminhada pelo mesmo. As contribuições aprovadas em Assembléia Geral da categoria patronal, realizada em, 28/06/2012 serão pagas em 12 parcelas fixas e consecutivas de R\$ 250,00 (Duzentos e Cinquenta Reais) cada uma, sendo o primeiro vencimento em 15 de outubro de 2012, e as demais todo dia 15 dos meses subseqüentes ou o primeiro dia útil subseqüente.**

**Parágrafo Único: A empresa que deixar de recolher ao sindicato patronal beneficiado, dentro dos prazos estipulados nas guias para recolhimento, as contribuições aprovadas na assembléia do sindicato patronal, incorrerá em multa no valor correspondente 2% (dois por cento) do montante, não recolhido, 1% (um por cento) por mês de atraso e atualização monetária revertidos em favor do sindicato patronal.**

### **65 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

**A presente contribuição será calculada pelos empregadores com base no mês de setembro de 2012, no importe de 3% (Três Por Cento) sobre a folha de pagamento líquida da empresa e recolhida através de boleto bancário expedido pelo sindicato laboral com o vencimento em 10 (dez) de outubro de 2012, esclarecendo-se que a presente contribuição será revertida para o sindicato laboral.**

**Parágrafo Único: A empresa que deixar de recolher esta contribuição para a respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional dentro do prazo previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, incorrerá em multa de 2% do montante não recolhido no mês de outubro.**

## **66 - 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, sendo vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

## **67 – 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.

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

Fica estabelecida a multa de 1% (um por cento) do salário normativo da categoria, por infração de qualquer 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.

## **69 – ABRANGÊNCIA**

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

## **70 - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU REVOGAÇÃO OU INCLUSÃO**

Caso as partes, subscritoras da presente convenção coletiva de trabalho, tiverem intenção de proceder qualquer modificação, extinção ou acréscimo de condições, deverão fazê-lo por negociações coletivas sendo que as alterações serão manifestadas através de pauta de reivindicações entregue pelo sindicato profissional ou patronal.

## **71 – ACÚMULO DE CARGO**

Fica expressamente proibido contratar pessoas com cargo administrativo para exercer funções técnicas, sob pena de incidência de multa de 20% (vinte por cento) do respectivo salário nominal.

## **72 – BANCO DE HORAS**

Fica instituído o Banco de Horas, de acordo com a Lei n.º 9601/98, podendo as empresas, em negociação com seus empregados, com a participação do Sindicato Profissional, estabelecer os parâmetros necessários para sua implementação.

## **73 – VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (Doze) Meses.

**São Paulo, 17 de Agosto de 2012.**

*Entidade Profissional Entidade Econômica*

**ASTÉRIO LACERDA PEREIRA**  
Presidente - SEECMATESP  
CPF: 859.219.558-58  
CNPJ. 00.911.280/0001-90

**JOMAR MIGUEL ALEGRE CARDOSO**  
Presidente - SECIESP  
CPF: 541.644.518-15  
CNPJ: 71.729.503/0001-40

**REYNALDO WYL ALVES**  
OAB/SP – 170.828

**LUIZ FELIPE SOUZA DE SALLES VIEIRA**  
OAB/SP – 283.771