

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP006234/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/06/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023931/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.211728/2025-14
DATA DO PROTOCOLO: 04/06/2025

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

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

E

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

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2025 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS**, com abrangência territorial em **Barueri/SP, Diadema/SP, Guarulhos/SP, São Caetano do Sul/SP e São Paulo/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS - REGIME GERAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2025 a 30/04/2026

Para as empresas não aderentes ao REPIS – Regime Especial de Pisos Salariais, **a partir de 01 de maio de 2025**, ficam estabelecidos, para a categoria profissional, os seguintes pisos salariais para admissão de empregados em jornadas de 44 (quarenta e quatro) horas semanais:

a) R\$ 1.721,50 (um mil setecentos e vinte e um reais e cinquenta centavos) para os empregados exercentes das funções de **Mensageiro e Recepcionista**, correspondendo ao valor horário de **R\$ 7,82** (sete reais e oitenta e dois centavos).

b) R\$ 2.070,00 (dois mil e setenta reais) para os **demais empregados**, correspondendo ao valor horário de **R\$ 9,40** (nove reais e quarenta centavos).

CLÁUSULA QUARTA - REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS - REPIS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2025 a 30/04/2026

Com o objetivo de conferir tratamento diferenciado às Microempresas (ME's) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's) conforme preconiza o inciso IX, do artigo 170 da Constituição Federal e a Lei Complementar 123/2006, e também conferir tratamento adequado às Médias Empresas, com fundamento no princípio da autonomia coletiva dos particulares, na Lei 13.874/2019 e na lei 13.467/2017, com vistas a geração de emprego, renda e produtividade nas categorias econômica e profissional, fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que será regido pelas normas a seguir estabelecidas.

Parágrafo Primeiro: Para efeito do REPIS considera-se: **Microempresa (ME)** a pessoa jurídica com faixa de faturamento anual de até R\$360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); **Empresa de Pequeno Porte (EPP)** a pessoa jurídica com faixa de faturamento anual até R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) e **Média Empresa** a pessoa jurídica com faixa de faturamento anual superior a R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) até R\$10.000.000,00 (dez milhões de reais), independente do regime tributário e do tipo societário.

Parágrafo Segundo: Para adesão ao REPIS as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo primeiro desta cláusula deverão requerer ao SECOVI-SP a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, através de encaminhamento de formulário próprio, que deverá estar assinado por representante legal da empresa, contendo as seguintes informações e documentos:

I – Razão Social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas (NIRE); Capital Social registrado na JUCESP; Número de Empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE); Endereço Completo; Identificação do Sócio da Empresa e do Contabilista Responsável;

II – Declaração, sob as penas da lei, de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como Microempresa (ME), Empresa de Pequeno Porte (EPP) ou Média Empresa no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS;

III – Declaração, sob as penas da lei, de adesão voluntária ao REPIS e ao cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, incluindo as cláusulas de contribuições laboral e patronal relacionadas nos instrumentos.

IV - Comprovante de recolhimento das contribuições patronais e laborais vencidas até a data de adesão, de caráter retributivo das negociações da **Convenção Coletiva 2025/2027**, devidamente previstas em normas legais e estatutárias, bem como aprovadas em regulares assembleias.

Parágrafo Terceiro: A entrega dos documentos para comprovação da condição estabelecida para se enquadrar na condição de usar o REPIS será feita por meio do site do SECOVI-SP ou e-mail repis@secovi.com.br

Parágrafo Quarto: Atendidos os requisitos acima, o SECOVI-SP emitirá no prazo de até 15 (quinze) dias úteis o Certificado de Enquadramento no Regime Especial de Piso Salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS – com validade coincidente com o da presente Convenção Coletiva, que facultará a empresa praticar os pisos salariais com os valores diferenciados para os empregados contratados na validade do certificado, de acordo com a sua classificação, a saber:

REPIS FAIXA 1 (ME-EPP):

I) **R\$ 1.518,00** (um mil quinhentos e dezoito reais) para os empregados exercentes das funções de **Mensageiro e Recepcionista**, correspondendo ao valor horário de **R\$ 6,90** (seis reais e noventa centavos).

II) **R\$ 1.755,00** (um mil setecentos e cinquenta e cinco reais) para os **demaís empregados**, correspondendo ao valor horário de **R\$ 7,97** (sete reais e noventa e sete centavos).

REPIS FAIXA 2 (Médias Empresas):

I) **R\$ 1.518,00** (um mil quinhentos e dezoito reais) para os empregados exercentes das funções de **Mensageiro e Recepcionista**, correspondendo ao valor horário de **R\$ 6,90** (seis reais e noventa centavos).

II) **R\$ 1.845,00** (um mil oitocentos e quarenta e cinco reais) para os demais empregados, correspondendo ao valor horário de **R\$ 8,38** (oito reais e trinta e oito centavos).

Parágrafo Quinto: Em se constatando qualquer irregularidade no requerimento e/ou documentação apresentada, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação no prazo de até 10 (dez) dias úteis.

Parágrafo Sexto: A falsidade das declarações ou descumprimento do compromisso do inciso III do parágrafo 2º, uma vez constatados, ocasionará o imediato desenquadramento da empresa do REPIS, o cancelamento do certificado, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de eventuais diferenças salariais e o cumprimento das cláusulas normativas não respeitadas, sem prejuízo do pagamento da multa por descumprimento de cláusulas normativas.

Parágrafo Sétimo: Visando proporcionar segurança jurídica para as partes envolvidas, as rescisões dos contratos de trabalho com vigência igual ou superior a 1 (um) ano dos empregados contratados com piso salarial diferenciado pelo REPIS serão assistidas pelo sindicato de trabalhadores, que poderá cobrar da empresa taxa de serviço pela assistência não superior a 10% (dez por cento) do maior piso salarial do REPIS.

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

Parágrafo Nono: Nos atos de assistência de rescisão de contrato de trabalho e para comprovação perante a Justiça do Trabalho ao direito do pagamento dos salários de menor

valor, a prova do empregador se fará através da apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS válido no período da contratação.

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

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

Parágrafo Décimo Segundo: As empresas que contratarem empregados com os pisos salariais previstos no Parágrafo Quarto sem o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS ou com o certificado vencido ou cancelado, ficam sujeitas ao pagamento das diferenças salariais apuradas entre o valor praticado e o valor estabelecido na cláusula “PISOS SALARIAIS – REGIME GERAL”, sem prejuízo da multa prevista para descumprimento de Convenção Coletiva de Trabalho.

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

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2025 a 30/04/2026

Os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, com data-base em 01 (primeiro) de maio, terão reajuste calculado sobre os salários de 01 de maio de 2024, **com vigência a partir de 01 de maio de 2025**, observando o quanto segue:

- a) Salários acima dos pisos até R\$ 7.550,00: Reajuste de 5,5% (cinco e meio por cento).**
- b) Salários acima de R\$ 7.550,01: Reajuste em valor fixo de R\$ 415,25 (quatrocentos e quinze reais e vinte e cinco centavos).**

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

Parágrafo Segundo: Considerando a data de publicação da presente convenção coletiva, as diferenças salariais retroativas a 1º de maio, deverão ser pagas na folha de pagamento do mês imediatamente subsequente, impreterivelmente.

Parágrafo Terceiro: Os salários dos empregados admitidos após **01 de maio de 2024** serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados, de acordo com os seguintes critérios:

			Tabela de Proporcionalidade	
Data de Admissão			Multiplicador direto acima	Somar para salários
			do piso até R\$ 7.550,00	acima de R\$ 7.550,00
até	15/05/24		1,055000	R\$ 415,25
de	16/05/24	a 15/06/24	1,050303	R\$ 379,79
de	16/06/24	a 15/07/24	1,045628	R\$ 344,49
de	16/07/24	a 15/08/24	1,040973	R\$ 309,34
de	16/08/24	a 15/09/24	1,036339	R\$ 274,36
de	16/09/24	a 15/10/24	1,031725	R\$ 239,52
de	16/10/24	a 15/11/24	1,027132	R\$ 204,85
de	16/11/24	a 15/12/24	1,022559	R\$ 170,32
de	16/12/24	a 15/01/25	1,018007	R\$ 135,95
de	16/01/25	a 15/02/25	1,013475	R\$ 101,74
de	16/02/25	a 15/03/25	1,008963	R\$ 67,67
de	16/03/25	a 15/04/25	1,004472	R\$ 33,76
Após	16/04/25		1,000000	R\$ 0,00

-

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Fica assegurado ao empregado o direito de obter no 15º (décimo quinto) dia subsequente à data de pagamento da remuneração, adiantamento salarial equivalente a até 45% (quarenta e cinco por cento) de seu salário nominal.

Parágrafo Único - Na hipótese do empregado não ter interesse nesse adiantamento, deverá comunicar o fato à empresa, por escrito.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

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

CLÁUSULA OITAVA - FORMA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários e adiantamentos em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados nesses dias (de pagamento e adiantamento de

salários), tempo hábil para o recebimento no Banco ou no posto bancário, dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA NONA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão descontar dos salários de seus empregados, consoante o artigo 462 da C.L.T., além do permitido por Lei, também seguros de vida em grupo, alimentação, planos ou convênios médico-odontológicos, medicamentos, transporte, empréstimos sociais e demais benefícios concedidos, quando os respectivos descontos forem autorizados, por escrito, pelos próprios empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO - (DSR)

No cálculo do DSR considerar-se-ão as horas extras e a parcela do adicional noturno.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

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

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIO DE PERMANÊNCIA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2025 a 30/04/2026

Os empregadores se obrigam ao pagamento mensal de um prêmio de permanência, por tempo de serviço prestado pelo empregado ao mesmo empregador, equivalente a **R\$ 36,19** (trinta e seis reais e dezenove centavos) por ano trabalhado (anuênio), limitado ao máximo de 10 (dez) anuênios e respeitado o direito adquirido daqueles que tenham atingido patamar superior a esse limite. Esse prêmio incidirá no cálculo das horas extras mensais, 13º salário, indenização, integral ou parcial, e depósitos fundiários

Parágrafo Único - A partir da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021, o número de prêmios de permanência (anuênio) adquiridos constante do último recibo de pagamento do empregado foi congelado, assegurado o direito adquirido ao empregado até a data do último pagamento, não havendo a partir de então a acumulação de novos anuênios

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

Para o trabalho prestado entre as 22:00 horas de um dia e as 5:00 horas do dia seguinte, será devido um adicional de 20 % (vinte por cento) sobre a hora diurna.

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

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ABONO DE PERMANÊNCIA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2025 a 30/04/2026

Os trabalhadores contratados a partir da vigência da Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021, após 02 anos de efetivo serviço para a mesma empresa, passam a ter direito ao abono mensal de permanência no valor equivalente a **R\$ 36,19** (trinta e seis reais e dezenove centavos) por ano trabalhado, limitado ao máximo de 10 (dez) ABONOS.

Parágrafo Único: O Abono de Permanência de que trata esta cláusula, na forma da Lei 13.467/2017, **NÃO** tem natureza salarial, **NÃO** integra a remuneração do empregado, **NÃO** se incorpora ao contrato de trabalho e **NÃO** constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, fundiário e previdenciário, bem como **NÃO** se acumula com o "Prêmio de Permanência" (anuênio).

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

A participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa fica sujeita ao disposto na Lei nº 10.101, de 19/12/2000.

Auxílio Alimentação

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

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2025 a 30/04/2026

Os empregadores concederão a seus empregados, mensalmente, até o 5º (quinto) dia útil, um Vale Alimentação (VA) no valor mínimo de **R\$ 374,00** (Trezentos e setenta e quatro reais).

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

Parágrafo Segundo - Aos empregadores que já concedem a seus empregados Refeição e/ou Plano de Saúde, em valor mensal igual ou superior a **R\$ 374,00** (trezentos e setenta e quatro reais), fica facultada a concessão do VA previsto na presente cláusula.

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

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

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE / VALE COMBUSTÍVEL

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

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

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

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

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

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

I – o endereço residencial; e

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

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

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

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

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

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO POR MORTE E INVALIDEZ PERMANENTE

No caso de morte do empregado, natural ou acidental, e no caso de sua invalidez permanente, total ou parcial, causada por acidente, fica o empregador obrigado ao pagamento de uma indenização equivalente a 12 (doze) salários nominais do empregado, tomado o valor deste à data do óbito.

Parágrafo Primeiro - A indenização de que trata a presente cláusula poderá ser garantida através de seguro de vida e acidentes pessoais.

Parágrafo Segundo – No caso de morte do empregado, a indenização será paga aos dependentes definidos como tal em certidão da previdência social ou, na falta destes, aos herdeiros e sucessores autorizados por meio de alvará judicial, no mesmo prazo da rescisão contratual, cuja contagem terá início no dia seguinte ao da apresentação da documentação.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2025 a 30/04/2026

Durante os primeiros noventa dias do afastamento do empregado, a empresa lhe concederá, a título de complementação, um Vale Alimentação (VA) no valor mínimo de **R\$ 374,00** (Trezentos e setenta e quatro reais).

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

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXILIO FUNERAL

Na hipótese de falecimento do empregado que contava mais de 2 (dois) anos no emprego, a empresa pagará a seus dependentes o equivalente a 2 (dois) salários-piso da categoria.

Parágrafo Primeiro - O pagamento de que trata a presente cláusula deverá ser efetuado no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, contados da apresentação da certidão de óbito ao empregador;

Parágrafo Segundo - O pagamento previsto na presente cláusula poderá ser garantido através de seguro

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXILIO CRECHE

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2025 a 30/04/2026

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

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

Parágrafo Segundo: A partir do retorno da licença maternidade, a empresa reembolsará mensalmente suas empregadas ou empregados que possuam guarda judicial de filho com idade até 5 anos e 11 meses, as despesas realizadas e comprovadas com creches ou pré-escola de sua livre escolha, até o valor limite de **R\$ 234,30** (duzentos e trinta e quatro reais e trinta centavos), mediante a entrega da respectiva nota fiscal.

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

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

Parágrafo Quinto: O reembolso aqui previsto atende, também, os requisitos exigidos pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto Lei nº 3.048, de 06.05.99, na redação dada pelo

Decreto 3265, de 29.11.99) em seu Artigo 214, parágrafo 9º, incisos XXIII e XXIV e alterações posteriores.

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

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

Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PRÊMIO AO APOSENTADO

O empregado que se aposentar fará jus ao recebimento de um prêmio, correspondente ao valor de seu salário, desde que tenha mais de 5 (cinco) anos de serviço ininterrupto prestado ao mesmo empregador e não tenha sofrido nenhuma punição disciplinar nesse período.

Parágrafo Único - O prêmio deverá ser pago no prazo de 10 (dez) dias, a contar do recebimento pelo empregador de comunicação do INSS informando a concessão do benefício ou comprovação formal da concessão do mesmo por parte do empregado.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL

O pagamento das verbas relativas às rescisões de contratos de trabalho, baixa na CTPS e a entrega ao empregado dos documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes deverá ocorrer em até 10 (dez) dias, contados a partir do término do contrato, nos termos do §6º, do art. 477 da CLT.

Parágrafo Primeiro: O saldo de salário referente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago pelo empregador por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, exceto se o pagamento da rescisão ocorrer antes.

Parágrafo Segundo: Considerando que a lei 13.467/2017 extinguiu o ato obrigatório de homologação da rescisão contratual, o SEECOV-SP disponibilizará o serviço de assistência **OPCIONAL** à rescisão, que poderá ser realizada por solicitação exclusiva dos empregadores, sendo que neste caso, o empregador ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva pelo serviço extraordinário prestado pelo sindicato profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

O empregado dispensado por justa causa deverá ser comunicado por escrito e contrarrecibo, sendo-lhe esclarecidos os motivos da dispensa, sob pena de presumir-se imotivada.

Parágrafo Único - Havendo recusa do empregado em receber o comunicado, deverá o empregador fazer que o mesmo seja firmado por duas testemunhas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO SALARIAL

O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base da categoria, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, conforme as Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

Os empregados com mais de 3 (três) anos ininterruptos de serviços prestados ao mesmo empregador, farão jus a 45 (quarenta e cinco) dias de aviso prévio, desde que tenham 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade.

Parágrafo Primeiro: A garantia objeto da presente cláusula não se cumula com as disposições relativas ao aviso prévio proporcional constantes da lei 12.506/11 – (lei do aviso prévio proporcional), devendo prevalecer a condição mais benéfica para o trabalhador.

Parágrafo Segundo: O período de aviso prévio concedido pelo Empregador excedente aos 30 (trinta) dias, quer seja com base na lei 12.506/11 ou com base no caput da presente cláusula, será sempre indenizado.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2025 a 30/04/2026

O empregado contratado no regime de trabalho intermitente, considerando a não continuidade e a alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade, serão garantidas exclusivamente as seguintes condições previstas nesta convenção:

Data-base; Pisos salariais - hora; REPIS; Reajuste salarial; Comprovantes de pagamento; Descontos em folha de pagamento; Descanso Semanal Remunerado; Horas Extras; Abono de Permanência; Adicional Noturno; Trabalho em domingos e feriados; Indenização por morte e invalidez permanente - se em serviço; REPIS; Auxílio Funeral – se em serviço; Rescisão; Demissão por justa causa; Aviso Prévio; Documentos; Trabalho aos sábados; Férias coletivas

ou individuais; Uniforme; Contribuição Assistencial dos Empregados; Oposição do Empregado; Penalidades; Intervalo para refeição; Arbitragem; Aplicação da Lei 13.467/2017.

Parágrafo Único: As demais condições constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive o vale transporte e a cesta básica, serão convertidas em "Ajuda de Custo" no valor de **R\$ 37,64** (trinta e sete reais e sessenta e quatro centavos) por dia efetivamente trabalhado, cujo pagamento deverá ser efetuado no prazo avençado para pagamento da remuneração pelo trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TELETRABALHO - "HOME OFFICE"

As empresas poderão pactuar com os trabalhadores a adoção do regime de teletrabalho ou home office, especificando em contrato individual as atividades que serão realizadas pelo empregado, podendo ainda alterar o trabalho presencial para remoto e vice-versa, registrando tais alterações por aditivo contratual.

Parágrafo Primeiro: a adoção ou alteração do regime de teletrabalho para o presencial ou vice-versa observará o prazo mínimo de 15 dias para início ou encerramento do regime.

Parágrafo Segundo: O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou home office.

Parágrafo Terceiro: As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura, bem como fornecimento de plano de banda larga adequados à prestação do trabalho remoto, serão previstas em contrato individual escrito, cujo eventual fornecimento pelo empregador não integram a remuneração do empregado, que ainda responsabilizar-se-á pelo uso adequado e conservação dos equipamentos fornecidos pelo empregador, com base no §2º do art. 457 da CLT.

Parágrafo Quarto: O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo Quinto: Visando a proteção de dados a que tenha acesso em função de seu contrato de trabalho, o empregado deverá assinar termo de responsabilidade e termo de confidencialidade e sigilo desses dados, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

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

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

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

Parágrafo Nono: Aos empregados em regime de teletrabalho/home office que laboram em cidades fora da base de representatividade do sindicato profissional SEECOVl, aplicam-se as regras e disposições constantes da presente convenção coletiva de trabalho, em conformidade com o §7º, do art. 75-B da CLT.

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

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

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

Assédio Moral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

As partes signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho se comprometem a coibir a prática de assédio moral.

Parágrafo Único - Os Sindicatos, em conjunto ou separadamente, se comprometem a promover e divulgar campanhas de orientação nas relações interpessoais e de combate à discriminação e assédio moral no ambiente de trabalho.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Gozarão de estabilidade provisória no emprego:

- a) **A gestante** – desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, garantida pela Constituição Federal, exceto nos casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes;
- b) **A mulher adotante de crianças** - de acordo com a Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE MILITAR

Gozará de estabilidade provisória no emprego o empregado em idade de serviço militar - desde a incorporação até 30 (trinta) dias após a dispensa ou a baixa.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO

O empregado que sofrer acidente do trabalho terá garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente, de acordo com o art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Os empregados que, comprovadamente, estiverem no máximo a um ano da aquisição do direito à aposentadoria, seja proporcional, integral ou por idade, e que contarem com mais de 5 (cinco) anos de serviço ao mesmo empregador, terão garantia de emprego durante esse ano. Ficam ressalvadas as hipóteses de rescisão por acordo, de dispensa por justa causa e de pedido de demissão. Adquirido o direito à aposentadoria, extingue-se a garantia objeto da presente cláusula.

Parágrafo Único - A garantia de emprego de que trata a presente cláusula será observada a partir do recebimento, pela empresa, de comunicação do empregado, por escrito, sem efeito retroativo, comprovando reunir ele as condições previstas na Lei Previdenciária.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DOCUMENTOS

Quando as empresas requisitarem as Carteiras de Trabalho de seus empregados para anotações, deverão fornecer-lhes recibo da retenção desse documento, em papel timbrado.

Parágrafo Único - Nenhum documento do empregado poderá ser recebido pela empresa sem o respectivo recibo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMUNICADOS DO SINDICATO

Publicações, avisos e cópias de acordos coletivos de trabalho serão afixados, de preferência, nos quadros de avisos das próprias empresas, objetivando manter informados seus empregados.

Outras estabilidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM AUXÍLIO-DOENÇA

Gozará de estabilidade provisória no emprego de 30 (trinta) dias o empregado afastado por mais de 60 (sessenta) dias em razão de doença a partir da alta médica, desde que trabalhe há mais de 24 (vinte e quatro) meses na mesma empresa, cuja aplicabilidade não se cumulará com férias e aviso prévio.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO AOS SÁBADOS

Fica facultada às empresas que operam aos sábados a compensação das respectivas horas ou adoção de plantões.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO

Com fundamento no inciso III, do artigo 611-A da CLT, empregados e empregadores de comum acordo, poderão reduzir até a metade o período do intervalo para refeição de que trata o caput do artigo 71 da CLT.

Parágrafo Primeiro - A redução do período do intervalo não desobriga o empregador de conceder na integralidade o benefício de que trata a cláusula "cesta básica".

Parágrafo Segundo - A redução do intervalo para refeição poderá ocorrer em caráter definitivo ou por prazo determinado, podendo ser revogado pelo empregador com aviso prévio de 30 dias.

Parágrafo Terceiro - A redução do intervalo poderá ser ajustada com todos os empregados ou com apenas alguns deles, a critério do empregador.

Parágrafo Quarto - Nas jornadas de trabalho superiores a 6 horas diárias, deverá ser assegurado aos empregados o período mínimo de 30 (trinta) minutos ininterruptos de intervalo.

Parágrafo Quinto - Os empregados que tiveram o intervalo reduzido, terão a sua jornada de trabalho diária reduzida proporcionalmente em até 30 minutos, sem prejuízo do salário.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - BANCO DE HORAS

Fica facultado às empresas e seus empregados, com fulcro no art. 59 da CLT e no inciso II, do 611-A, da CLT, a implantação de compensação na forma do chamado "banco de horas", com vigência de 12 (doze) meses, mediante a adesão às seguintes condições:

- a)** contabilização no “banco de horas” de até 2 (duas) horas diárias em acréscimo à jornada normal de trabalho, sendo pagas como extraordinárias, com o adicional previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, as excedentes ao limite ora estabelecido;
- b)** compensação das horas acumuladas dentro do prazo de vigência do banco de horas, sendo quitadas em folha de pagamento, como extraordinárias, as não compensadas nesse período, adotando-se o mesmo critério na hipótese de rescisão do contrato de trabalho;
- c)** a compensação das horas de crédito do empregado será definida na escala do mês, sendo determinada, preferencialmente, antes ou após as folgas, podendo o empregado, na ocorrência de fato excepcional, solicitar data para a compensação, com cinco dias de antecedência;
- d)** o débito do empregado no banco de horas não poderá ser compensado em férias, intervalos ou folgas.
- e)** Na rescisão contratual por iniciativa do empregador ou pedido de demissão, fica vedado o desconto salarial das horas não compensadas;
- f)** Em caso de rescisão contratual, havendo saldo de horas credoras, serão quitadas como horas extraordinárias no termo de rescisão do contrato de trabalho, acrescidas do respectivo adicional;
- g)** Todas as horas credoras pagas em pecúnia deverão refletir no DSR e demais parcelas do contrato de trabalho, inclusive rescisórias, quando for o caso;
- h)** Ao final do período de compensação e/ou na rescisão contratual, a empresa fornecerá demonstrativo escrito contendo: a) o total das horas de crédito; b) total das horas de débito; c) total de horas compensadas, e) saldo de horas credoras (quitadas como extraordinárias).

Controle da Jornada

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

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

Parágrafo Primeiro: Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- a)** Estar disponíveis no local de trabalho;
- b)** Permitir a identificação de empregador e empregado;
- c)** Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado a qualquer tempo;

Parágrafo Segundo: Os sistemas alternativos eletrônicos não poderão admitir:

- a) Restrições à marcação do ponto;
- b) Marcação automática do ponto;
- c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada efetivamente trabalhada;
- d) A Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

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

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS

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

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PROVAS ESCOLARES

Os empregados estudantes, matriculados regularmente no ensino fundamental, médio, universitário e cursos técnicos serão, obrigatoriamente, liberados nos dias de exames escolares, sem descontos nos salários, pelo menos duas horas antes do horário previsto para o início dos referidos exames, desde que a data e o horário destes sejam previamente comunicados à empresa e posteriormente confirmados mediante atestados fornecidos pelos estabelecimentos de ensino.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Com base no artigo 6-A da Lei 10.101/2000, lei nº 605/1949 e artigo 611-A da CLT, é facultado às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho organizar o labor aos domingos e feriados, desde que cumpridas as condições estabelecidas nesta cláusula, sem prejuízo da observância de todas as demais obrigações legais, regulamentares e de saúde e segurança no trabalho, incluindo a Portaria nº 3.665/2023.

Parágrafo Primeiro: Deverá ser elaborada escala de revezamento para garantir o descanso semanal remunerado com prioridade para a concessão de folga aos domingos, podendo o trabalho ser exercido em domingos alternados ou sequenciais, desde que concedido, pelo menos, 2 (duas) folgas mensais no domingo;

Parágrafo Segundo: As empresas deverão organizar e comunicar as escalas de trabalho com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, para possibilitar o adequado planejamento das atividades e garantir a transparência nas relações de trabalho;

Parágrafo Terceiro: O trabalho das mulheres aos domingos observará escala com revezamento quinzenal, de acordo com o art. 386 da CLT com a concessão de descanso em domingos alternados;

Parágrafo Quarto: O feriado trabalhado será compensado com folga em outro dia da semana ou da semana seguinte, ou remunerado em dobro;

Parágrafo Quinto: Não haverá trabalho no dia 25 de dezembro e 1º de janeiro.

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CÁLCULO DAS FÉRIAS

No cálculo das férias serão computados a média mensal de horas extras, o adicional noturno e todas as parcelas mensais que tenham sido pagas ao empregado com habitualidade, durante o período aquisitivo, exceto o abono de permanência.

Parágrafo Único - O empregado com menos de um ano de casa terá direito às férias proporcionais, mesmo na hipótese de solicitar demissão.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PATERNIDADE

As empresas concederão aos seus empregados-pais licença paternidade de 05 (cinco) dias corridos, a contar do dia subsequente ao do nascimento do filho.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORME

Observado o quanto estabelecido no artigo 456-A da CLT, os empregadores fornecerão aos empregados, gratuitamente, os uniformes considerados de uso obrigatória, cuja restituição deverá ocorrer, no estado de uso em que se encontrem, ao ensejo da extinção do contrato de trabalho.

Parágrafo Único: Na hipótese da não devolução dos uniformes, o empregado sujeita-se a indenizar o empregador pelo valor correspondente e comprovado por nota fiscal de aquisição, mediante desconto da respectiva verba rescisória.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO

Os empregadores custearão os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais de seus empregados, bem como a implementação das NRs (Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego), nos termos da legislação vigente.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Salvo na hipótese do empregador possuir serviços médicos e odontológicos próprios ou de convênios, fica obrigado a aceitar os atestados fornecidos por médicos e dentistas que mantenham convênios com o Sindicato dos empregados, para justificativa do tempo necessário para o respectivo tratamento, devendo o atestado especificar horário dispendido, bem como hora de entrada e de saída.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FORMULÁRIOS SOBRE PREVIDÊNCIA

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

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PATRONAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2025 a 30/04/2026

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

Considerando o disposto no artigo 7º, XXVI e artigo 8º, incisos II, IV e VI da Constituição Federal de 1988; a alínea "e", do artigo 513 da CLT; a Nota Técnica nº 9 da CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho), bem como os artigos 2º, II e VII e art. 3º, II do Estatuto Sindical e ainda as deliberações da categoria econômica das empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis, especificamente convocada para a Assembleia Geral Extraordinária do dia **31 de março de 2025**, que aprovaram e autorizaram a cobrança da Contribuição Assistencial/Negocial de todas as empresas integrantes da categoria econômica

Parágrafo Primeiro: Os empregadores recolherão ao Sindicato das Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais de São Paulo - SECOVI-SP uma Contribuição Assistencial/Negocial em 2 (duas) parcelas equivalentes ao valor de 1/30 (um trinta avos) cada, incidente sobre o total das folhas de pagamento corrigidas dos meses de **JUNHO DE 2025 e OUTUBRO DE 2025**, inclusive dos funcionários em férias durante esse mês, ou mesmo em parte do referido mês, para recolhimento em favor do **SECOVI-SP**.

Parágrafo Segundo: Os boletos bancários referentes à mencionada contribuição assistencial/negocial serão remetidos aos empregadores pelo SECOVI-SP, podendo ainda ser obtidos no site www.secovi.com.br/contribuicoes/emissao-guia-assistencial, cujo recolhimento deverá ser feito na rede bancária oficial **até o dia 25/07/2025 (1ª parcela) e 25/11/2025 (2ª parcela)**.

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

Parágrafo Quarto: Conforme deliberação da Assembleia Geral referida no caput, fica estabelecido para a contribuição assistencial/negocial 2025 o valor mínimo de **R\$ 290,00** (duzentos e noventa reais) e o valor máximo de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), por parcela, **aplicável a todas as empresas da categoria**, tendo em vista a abrangência geral da Norma Coletiva aos contratos de trabalho em curso ou celebrados durante a sua vigência.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2025 a 30/04/2026

Conforme deliberação da assembleia geral extraordinária da categoria profissional, realizada no dia 10/03/2025, as EMPRESAS deverão descontar de cada empregado(a), associados e não associados, o valor correspondente a **2,5% (dois e meio por cento)** do salário já reajustado **em parcela única**, limitada a R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) por empregado(a), a título de contribuição assistencial retributiva pela negociação coletiva que resultou em reajuste salarial,

correção das cláusulas econômicas, além de garantias fixadas em cláusulas sociais, em benefício de toda a categoria profissional.

Parágrafo Primeiro - A contribuição assistencial está de acordo com o atual posicionamento do Supremo Tribunal Federal, no tema 935: ***"É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição"*** e Nota Técnica nº 9 de 22/05/2024, da CONALIS - Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo Segundo - Observadas as regras estabelecidas, as EMPRESAS deverão efetuar o desconto da contribuição assistencial no fechamento da folha de pagamento do mês de **JUNHO DE 2025** e recolhê-la ao sindicato profissional - SEECovi - até o dia **15 DE JULHO DE 2025**, mediante guias extraídas do site da entidade www.seecovi.org.br.

Parágrafo Terceiro: Forma e Prazo do Direito de Oposição - Os empregados, não associados, que desejarem se opor à contribuição, deverão comparecer, pessoalmente, na sede do sindicato, na Av. Prestes Maia, 241, São Paulo/SP e protocolar carta de oposição, escrita de próprio punho e assinada (em duas vias), exclusivamente no período de **05/06/2025 a 16/06/2025**, das 9:00h às 16:00h, de segunda a sexta-feira, devendo o trabalhador de posse da carta, devidamente protocolada, entregá-la ao seu empregador para que este não proceda ao desconto (a carta deverá informar o nome do empregado(a), CPF, razão social e CNPJ da empresa onde trabalha).

Parágrafo Quarto – Guarulhos, Diadema, Barueri e São Caetano do Sul. Excepcionalmente, os empregado(as), não associados, que trabalham em empresas com sede nos municípios de Guarulhos, Diadema, São Caetano do Sul e Barueri (ou mesmo em outros municípios e Estados, em teletrabalho), poderão exercer o direito de oposição, exclusivamente via postal, mediante carta de oposição com aviso de recebimento (AR), individual (uma carta por envelope), endereçada ao SEECovi, Avenida Prestes Maia, nº 241, 21º andar, conj. 2123, CEP 01031-001, São Paulo/SP, cuja carta deverá informar, além dos dados de identificação do empregado(a) (nome e CPF), a razão social, CNPJ e o endereço da empresa, desde que postada dentro do prazo de oposição (**05/06/2025 a 16/06/2025**). O AR (aviso de recebimento) servirá de comprovante da oposição junto ao Empregador, que poderá ser substituído, se necessário, por comprovante de entrega emitido no site dos correios (utilizando-se do código de rastreamento).

Parágrafo Quinto – Os empregados, não associados, que no período de **05/06/2025 a 16/06/2025**, estiverem afastados por motivo férias, auxílio-doença ou acidente pelo INSS, gestantes (em qualquer mês gestação), licença maternidade, licença médica (com atestado médico) ou viajando a serviço da empresa (fora da base territorial do sindicato), **poderão exercer o direito de oposição, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contado do dia seguinte de retorno ao trabalho.** Para tanto, deverá, pessoalmente, protocolar a carta de oposição na sede do sindicato, acompanhada de documento comprobatório do impedimento. Se a empresa estiver localizada em Guarulhos, Diadema, Barueri, São Caetano do Sul (ou em outros municípios e Estados em teletrabalho), poderá encaminhar a carta de oposição (dentro de referido prazo), via postal (com AR), acompanhado de cópia do documento comprobatório do impedimento, endereçado à sede do SEECovi, Avenida Prestes Maia, nº 241, 21º andar, conj. 2123, CEP 01031-001, São Paulo/SP, cujo AR (aviso de recebimento) e/ou certidão de rastreamento emitida pelos correios, servirá de comprovante da oposição junto ao empregador,

ou ainda, através de procurador (munido de procuração escrita e documento comprobatório), na sede do sindicato.

Parágrafo Sexto - Com exceção do estabelecido nos parágrafos terceiro, quarto e quinto, as oposições efetuadas fora do prazo e/ou em outras modalidades de entrega, estarão em desacordo com o estabelecido.

Parágrafo Sétimo - A contribuição dos empregados admitidos após a data base, será feita no primeiro mês de remuneração, proporcionalmente ao tempo faltante para o término da vigência da presente cláusula, assegurando-se ao trabalhador (não associado) o direito de oposição no prazo de 10 (dez) dias corridos, observando-se os mesmos critérios acima mencionados.

Parágrafo Oitavo – Observados os prazos e as condições estabelecidas, as EMPRESAS encaminharão ao sindicato profissional, por e-mail, cópia da guia de recolhimento, relação dos empregados(as) e valores descontados, em até 30 (trinta) dias, a contar da data do repasse (cadastro.andrea@cvi.org.br).

Parágrafo Nono – O não recolhimento e repasse da contribuição assistencial, acarretará ao empregador multa de 10% (dez por cento), atualização monetária e juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês dos empregados(as) que não protocolaram carta de oposição (que não exerceram o direito de oposição) na forma e nos prazos estabelecidos, sob pena de cobrança judicial.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CLÁUSULA GERAL DE DIVERSIDADE

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

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

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CLÁUSULAS PRIVATIVAS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Considerando a necessidade das negociações coletivas fixarem garantias mínimas de caráter geral aplicáveis às respectivas categorias econômica e profissional representadas, de forma a estabelecer condições igualitárias de trabalho, como de preservar as condições do desenvolvimento da atividade econômica, fomentando a livre concorrência.

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e em atenção ao disposto no art. 8º, III e VI da CF fica facultada às empresas a assistência do Sindicato patronal nas negociações com o Sindicato profissional com vistas a formalização de Acordos Coletivos de Trabalho contemplando outros assuntos não previstos no rol de temas privativos de Negociação intersindical pela via Convenção Coletiva de Trabalho nos termos desta cláusula, devendo as empresas interessadas demandar por escrito ao Sindicato patronal, solicitando a assistência deste nos termos do art. 617 da CLT.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ARBITRAGEM

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

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

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

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

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - APLICAÇÃO DA LEI 13.467/2017

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES

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

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - RESSALVA

Qualquer norma legal concernente às condições de trabalho, que venha a ser instituída na vigência desta Convenção, desde que mais favorável aos empregados, se incorporará automaticamente à presente Convenção.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PRORROGAÇÃO - REVISÃO

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

CAIO CARMONA CESAR PORTUGAL
Vice-Presidente

SIND EMP COMP VENDA LOC ADM IMOV RESID COMERC SAO PAULO

EURIPEDES RODRIGUES TORRES

Presidente

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

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