

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CLÁUSULAS ECONOMICAS 01/07/2007 A 30/06/2008  
CLÁUSULAS SOCIAIS 01/07/2007 A 30/06/09

### “EMPREGADOS EM INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS”

Pelo presente instrumento, de um lado, **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, LIMPEZA URBANA, ÁREAS VERDES E TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE SUZANO, MOGI DAS CRUZES, POÁ, ITAQUAQUECETUBA, FERRAZ DE VASCONCELOS E RIO GRANDE DA SERRA – SP**, Sindicato Profissional devidamente reconhecido junto ao Ministério do Trabalho e Emprego através de Registro Sindical – Processo nº 46000.012230/99 – DOU 25/10/2000, Seção I, pg. 27 –, inscrito no CNPJ nº 03.491.527/0001-54, com sede à Rua Ipês nº 95/99, Vila Urupês, Suzano/SP (CEP 08615-060), neste ato representado por seu presidente Carlos José da Silva, portador do CPF nº 037.447.328-51 e RG nº 33.553.965-7, com assistência administrativa da **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO ESTADO DE SÃO PAULO**, Entidade Sindical de Grau Superior, inscrita no CNPJ sob nº 62.197.975/0001-09, representada por seu presidente Rogério José Gomes Cardoso, portador do CPF nº 151.116.678-90 e RG nº 22.704.650-X, e, de outro lado, o **SINDICATO DAS INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, FILANTRÓPICAS E RELIGIOSAS NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINBFIR-SP**, Sindicato Patronal devidamente reconhecido junto ao Ministério do Trabalho e Emprego através de Registro Sindical – Processo nº 24000.008260/90 – DOU 19/11/1999, Seção I, pg. 12 –, inscrito no CNPJ sob nº 65.718.751/0001-93, com sede à Rua da Consolação 374, 6º andar, Consolação, São Paulo/SP (CEP 01302-000), neste ato representado por seu presidente Wilson Abílio, portador do CPF nº 029.548.188-91 e RG nº 468.093-5, celebram a presente Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à categoria de “Empregados em Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas” que se regerá pelas cláusulas e condições a seguir estipuladas.

#### **01. REAJUSTE SALARIAL**

Fica estabelecido reajuste salarial, a partir de 01/07/2007, de 4% (quatro por cento) incidentes sobre os salários de 30/06/2007, podendo ser compensadas as antecipações espontâneas concedidas no período de 01/07/06 a 30/06/07.

**Parágrafo Único:** Sem prejuízo do reajuste estabelecido no caput da presente cláusula, os empregados que percebam salário superior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais) têm garantido o direito de livre negociação com o empregador para estabelecer melhores condições salariais segundo ajuste das partes e suas conveniências.

#### **02. PISO SALARIAL**

Garantia de piso salarial ou salário de ingresso nos valores abaixo, sendo que nenhum empregado admitido poderá perceber menos do estabelecido.

- a) Para menor aprendiz.....R\$ 416,00 (quatrocentos e dezesseis reais)
- b) Para recepcionista, mensageiro, servente, copeira.....R\$ 470,00 (quatrocentos e setenta reais)
- c) Para os demais empregados.....R\$ 510,00 (quinhentos e dez reais)

**Parágrafo Primeiro:** Para os empregados contratados com jornada reduzida de trabalho será observado piso salarial proporcional ao número de horas trabalhadas, ficando garantido, no mínimo, piso salarial correspondente ao salário mínimo vigente.

**Parágrafo Segundo:** Os empregadores que possuam planos de cargos e salários já implantados e, desde que a menor faixa de salário seja igual ou superior ao piso salarial constante da presente cláusula deverão aplicar o índice de 4% (quatro por cento) sobre as faixas existentes. Os empregadores enquadrados nesta situação deverão, em um prazo de 30 (trinta) dias, dar ciência à Entidade Sindical Profissional do plano de cargo e salário praticado para ratificação por acordo coletivo de trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** Os empregadores que venham a implantar plano de cargos e salários deverão formaliza-lo através de acordo coletivo de trabalho com a Entidade Sindical Profissional.

**Parágrafo Quarto:** Os empregadores que possuam Acordos Coletivos de Trabalho firmado com a Entidade Sindical Profissional estabelecendo pisos salariais diferenciados daqueles que estão em vigência deverão aplicar o mesmo índice de 4% (quatro por cento) sobre os valores estabelecidos nos Acordos Coletivos de Trabalho.

### **03. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Fica fixado para cada lapso de 02 (dois) anos de efetivo trabalho do empregado para o mesmo empregador adicional por tempo de serviço de 1% (um por cento), limitado ao máximo de 10% (dez por cento), o qual deverá constar de forma destacada no recibo de pagamento do empregado.

**Parágrafo Único:** Os funcionários que em 30/06/2007 já estejam recebendo adicional por tempo de serviço superior a 10% (dez por cento) terão o percentual atual mantido.

### **04. VALE REFEIÇÃO**

Aos empregados que tenham jornada superior a 06 (seis) horas e não possam ser atendidos pelo sistema de refeição do empregador, no próprio local de trabalho ou em restaurantes conveniados, terão direito a vale refeição no valor de R\$ 9,00 (nove reais) por dia trabalhado.

**Parágrafo Primeiro:** Em caso de falta devidamente justificada, não será descontado do empregado o vale refeição do dia.

**Parágrafo Segundo:** O sistema de refeição do empregador, constante do “caput” da presente cláusula deverá atender aos padrões normais de refeição sendo constituída, no mínimo, de carne, frango e peixe.

### **05. CESTA BÁSICA / VALE ALIMENTAÇÃO**

Independentemente do fornecimento do vale refeição, os empregadores concederão mensalmente a seus empregados que cumpram carga horária integral de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e que ganhem até 02 (dois) pisos salariais vale alimentação no valor de R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais), podendo tal benefício ser concedido através do fornecimento de cesta básica mensal com no mínimo 30 (trinta) quilos conforme abaixo especificado:

- 10 Kg. Arroz Agulhinha – Tipo 02
- 03 Kg. Feijão Cariquinha
- 05 Kg. Açúcar Refinado
- 04 Lt. Óleo de Soja (900 ml)
- 01 Kg. Sal Refinado
- 02 Pct.Café Torrado e Moído(500 grs)
- 03 Pct. Macarrão (500 grs.)

02 Pct. Farinha de Mandioca(500 grs)  
01 Kg. Farinha de Trigo  
01 Pct. Fubá (500 grs.)  
01 Lt. Extrato de Tomate (140 grs.)  
01 Pct. Bolacha Recheada (200 grs.)  
01 Und. Creme Dental (50 grs.)  
01 Pct. Esponja de Aço (08 und)  
01 Und. Sabonete (90 grs.)  
05 Und. Sabão em Pedra  
01 Und. Recipiente para embalar os 30Kgs de produtos

**Parágrafo Primeiro:** A ocorrência de 01 (uma) falta injustificada ao trabalho não retira do empregado o direito do recebimento do benefício previsto na presente cláusula.

**Parágrafo Segundo:** O benefício previsto nesta cláusula deverá ser concedido aos empregados (as) por ocasião das férias, da licença maternidade, do auxílio doença e do acidente de trabalho, sendo que nestes dois últimos casos (auxílio doença e acidente de trabalho) a concessão do benefício será garantida por um prazo máximo de 06 (seis) meses.

**Parágrafo Terceiro:** A concessão objeto da presente cláusula tem por base orientação jurisprudencial, no sentido de que a cesta básica não tem natureza salarial, cuidando-se, pois, de cláusula social.

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

## **06. HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

## **07. ADICIONAL TRABALHO NOTURNO**

Pagamento de 30% (trinta por cento) de adicional para o trabalho prestado entre 22:00 e 5:00 horas.

## **08. JORNADA DE TRABALHO**

Os empregadores respeitarão a hora noturna de 52 minutos e 30 segundos para a jornada de trabalho realizada entre as 22:00 e 5:00 horas, bem como a jornada de 44 horas semanais, facultando-se aos empregados e empregadores, mediante acordo escrito, estabelecerem jornada especial de trabalho, reduzida ou compensada, inclusive 12 X 36, com assistência da Entidade Sindical Patronal e Entidade Sindical Profissional.

## **09. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS / ADICIONAL NOTURNO**

A média das horas extras e do adicional noturno, habitualmente trabalhadas, será computada para pagamento de férias, 13º salário e indenização integral, ou proporcional, bem como nos depósitos fundiários e no adicional por tempo de serviço.

## **10. FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO BANCO DE HORAS / BANCO DE DIAS**

A flexibilização da jornada semanal de trabalho e a implantação do banco de horas / banco de dias será efetuada de conformidade e nos moldes da legislação vigente devendo, para tanto, ser firmado termo de acordo próprio com assistência da Entidade Sindical Profissional.

## **11. SALÁRIO HABITAÇÃO**

Para os empregados residentes no local de trabalho será computado 25% (vinte e cinco) de seu salário a título de habitação, nos termos da Lei 8860 de 24.03.94.

**Parágrafo Primeiro:** Nas folhas de pagamento e nos respectivos recibos deverá constar, com destaque, a parcela fixada para o salário habitação, tanto na coluna de verba a receber, como na coluna de desconto.

**Parágrafo Segundo:** Este desconto não será processado no pagamento de férias indenizadas, aviso prévio indenizado e 13º salário.

**Parágrafo Terceiro:** O salário mais habitação servirão de base para o pagamento das verbas previdenciárias, FGTS, PIS e Imposto de Renda.

**Parágrafo Quarto:** Para os empregados residentes no emprego, fica assegurado um prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do trabalho, se o aviso prévio não for trabalhado e de 60 (sessenta) dias, contados do início do aviso-prévio, se o mesmo for trabalhado, para que o imóvel seja desocupado, mediante as seguintes condições:

**a)** Por ocasião da formalização da dispensa, isto é, da homologação da rescisão do contrato, o empregado receberá 50% do valor das verbas rescisórias;

**b)** Os restantes 50% serão depositados mediante recibo e na mesma oportunidade junto à Entidade Sindical Profissional sendo liberados somente após a efetiva entrega das chaves do imóvel pelo empregado.

**Parágrafo Quinto:** Nos casos de dispensa por justa causa, a desocupação do imóvel deverá ser imediata.

**Parágrafo Sexto:** É concedida uma tolerância máxima de 10 (dez) dias para a desocupação do imóvel. Transcorrido esse prazo, o empregado residente fica sujeito a uma multa diária de 5% (cinco por cento) de seus vencimentos até a entrega das chaves do imóvel, sem prejuízo da adoção das medidas judiciais cabíveis na espécie.

**Parágrafo Sétimo:** Aos dependentes do empregado falecido, como tais considerados a viúva ou a companheira e/ou filhos que com ele estejam coabitando no local de trabalho, será assegurado o prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data do óbito, para a desocupação do imóvel cedido pelo empregador para sua residência.

## **12. VALE TRANSPORTE**

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

## **13. INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE**

Aos empregados que trabalharem em setores onde já constatada insalubridade e/ou periculosidade será pago o adicional determinado pelo laudo pericial.

**Parágrafo Único:** Os empregadores e/ou a Entidade Sindical Profissional poderão solicitar aos órgãos competentes a verificação de existência de insalubridade e/ou periculosidade nos diversos setores do local de trabalho com o objetivo de fixação e pagamento dos percentuais em graus máximo, médio ou mínimo.

## **14. SERVIÇOS EXTERNOS**

Caso haja prestação eventual de serviços externos que resulte ao empregado despesas superiores às habituais no que se refere a transporte, estadia e alimentação e desde que tais despesas estejam anteriormente contratadas, o empregador reembolsará a diferença mediante comprovação.

## **15. SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Garantia ao empregado substituto do mesmo salário percebido pelo empregado substituído, desde que esteja exercendo a mesma função do substituído por período superior a 30 (trinta) dias.

## **16. SALÁRIO ADMISSÃO**

Garantia ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

**Parágrafo Único:** Às empresas que praticam sistema de faixas salariais por cargo fica autorizada a admissão pelo salário referente ao cargo.

## **17. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA NA READMISSÃO**

Todo empregado que for readmitido, na mesma função em um prazo de 06 (seis) meses após a sua demissão, estará desobrigado de firmar contrato de experiência.

## **18. ESTÁGIO REMUNERADO**

A contratação para estágio remunerado deverá observar a legislação vigente.

## **19. CARTA DE REFERÊNCIA**

Os empregadores aqui abrangidos não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego por ocasião do processo de seleção.

**Parágrafo Único:** A carta de referência será fornecida ao ex-empregado caso o mesmo necessite para ingresso em empresas não abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

## **20. FAIXA ETÁRIA**

O fator etário não impedirá a contratação do empregado, salvo se existirem impedimentos legais para tanto.

## **21. PORTADORES DE DEFICIÊNCIA**

Os empregadores estão obrigados a admitir pessoas portadoras de deficiência em conformidade com a Lei 8213/91.

## **22. CARTEIRA DE TRABALHO E ANOTAÇÃO DE OCUPAÇÃO**

O empregador ao reter a carteira de trabalho para anotações, deverá fornecer recibo aos empregados e proceder as referidas anotações no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Primeiro:** A anotação de ocupação deverá corresponder à realidade das funções exercidas pelo empregado.

**Parágrafo Segundo:** O não registro no prazo estabelecido acarretará para o empregador multa de 30% (trinta por cento) do salário nominal do empregado, a título indenizatório, com os devidos recolhimentos de obrigações sociais.

**Parágrafo Terceiro:** A carteira de trabalho do empregado deverá ter obrigatoriamente anotações da data de admissão, a remuneração detalhada, a forma do pagamento, a declaração de opção do FGTS, anotações do PIS e outras condições especiais que venham a existir, a função ou cargo.

**Parágrafo Quarto:** As anotações na carteira de trabalho serão feitas, ainda, obrigatoriamente, pelo empregador:

- a) Na data-base.
- b) A qualquer tempo por solicitação do empregado.
- c) Na rescisão contratual.
- d) Na necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

### **23. ADIANTAMENTO SALARIAL**

Faculdade do empregador em conceder aos empregados, no 15º dia subsequente à data de pagamento da remuneração referente ao mês anterior, adiantamento salarial de até 40% (quarenta por cento) do salário do empregado.

### **24. ADIANTAMENTO DE PARCELA DO 13º SALÁRIO**

Os empregadores pagarão, antecipadamente, 50% (cinquenta por cento) do 13º salário quando do início do gozo de férias do empregado, desde que solicitado pelo mesmo por escrito, no mês de janeiro.

### **25. PAGAMENTO 13º SALÁRIO**

Os empregadores efetuarão o pagamento do 13º salário de seus empregados nos prazos estabelecidos em Lei, ou seja, metade até 30/11 e a outra metade até 20/12.

**Parágrafo Único:** A falta de pagamento nos prazos estipulados em Lei acarretará para o empregador multa de 5% (cinco por cento), além de juros e correção monetária.

### **26. PAGAMENTO DO SALÁRIO**

Os empregadores ficam obrigados a pagar aos empregados a remuneração mensal até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

**Parágrafo Único:** A inobservância do prazo previsto na presente cláusula acarretará ao empregador uma multa, a favor do empregado, correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração devida, por dia de atraso, independente das demais cominações legais.

### **27. PAGAMENTO EM CHEQUE**

Os empregadores que não efetuarem o pagamento dos salários em moeda corrente, considerando o “cheque salário” como tal, ou que efetuarem depósito em conta do empregado, deverão proporcionar ao mesmo tempo hábil para o recebimento no Banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição/descanso, mediante escala determinada pelo empregador.

### **28. RECIBOS DE PAGAMENTO**

Os empregadores fornecerão aos seus empregados recibo de pagamento contendo identificação do empregador, discriminação dos valores pagos, inclusive os adicionais de quaisquer naturezas, descontos efetuados e depósitos relativos ao FGTS.

**Parágrafo Único:** A entrega do recibo de pagamento deverá ser feita no ato do pagamento dos salários.

### **29. FÉRIAS**

O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados.

**Parágrafo Primeiro:** A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de no mínimo 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

**Parágrafo Segundo:** No prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento de comunicação do início do período de gozo de férias o empregado deverá optar pela conversão de parte das férias em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da CLT.

**Parágrafo Terceiro:** O pagamento das férias deverá ser feito com antecedência de 02 (dois) dias, inclusive com o valor equivalente a 1/3 (um terço) previsto na Constituição Federal, sob pena de o empregador incorrer na penalidade prevista por descumprimento de cláusula contida nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Quarto:** O empregador por ocasião do pagamento das férias deverá fazer a anotação respectiva na carteira de trabalho do empregado.

### **30. ATRASOS**

A ocorrência de 01 (um) atraso mensal ao trabalho, que não ultrapasse a 30 (trinta) minutos e, seja devidamente justificado, por escrito, pelo empregado, não acarretará o desconto do DSR correspondente, sendo que, neste caso o empregador não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

### **31. AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

Serão abonadas as faltas ou horas não trabalhadas do (a) empregado (a) que necessitar assistir seus filhos menores de 14 (quatorze) anos a médicos, desde que o fato resulte devidamente comprovado através de atestado médico sendo que, nos casos de afastamentos superiores a 02 (dois) dias o atestado médico deverá vir acompanhado de relatório do médico com menção do Código Internacional de Doenças (CID).

### **32. FALTAS JUSTIFICADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo dos salários, nas seguintes condições:

- a) Por 03 (três) dias consecutivos nos casos de falecimento do cônjuge ou companheira (o) reconhecida (o), filhos, pai e mãe.
- b) Por 05 (cinco) dias consecutivos em virtude de casamento.

### **33. FALTAS JUSTIFICADAS DO DIRETOR DO SINDICATO PROFISSIONAL**

O empregado, diretor do Sindicato Profissional quando no exercício de seu mandato, e desde que tenha sido devidamente convocado por seu Sindicato e tenha comunicado ao seu empregador com antecedência mínima de 03 (três) dias, poderá deixar de comparecer ao trabalho no limite máximo de 05 (cinco) dias por mês, sem prejuízo dos salários, para que participe de reuniões, cursos, seminários, congressos, encontros e assembleias.

### **34. EMPREGADO ESTUDANTE**

Abono de 1/2 (meio) período ao empregado estudante para prestação de exames escolares condicionado à prévia comunicação à empresa e comprovação posterior.

### **35. FERIADO PONTE**

Faculta-se às empresas a liberação do trabalho em dias úteis intercalados com feriados em começo e fins de semana, através de compensação anterior e, ou, posterior dos respectivos dias, desde que aceite por, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive mulheres.

### **36. COMUNICADO DE DISPENSA**

Qualquer que seja o tempo de serviço do empregado, a comunicação de sua dispensa só poderá ocorrer por escrito e mediante protocolo de entrega, devendo o empregador explicitar o motivo, e se não houver justa causa, esclarecer se o empregado deverá ou não continuar desempenhando as suas atribuições durante o prazo de aviso prévio.

### **37. DISPENSA POR FALTA GRAVE**

Ao empregado dispensado sob alegação de falta grave ou justa causa será entregue carta-aviso com os motivos da dispensa, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

### **38. AVISO PRÉVIO**

Aos empregados que contarem com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e com mais de 01 (um) ano de serviço para o mesmo empregador, será assegurado aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, sendo 15 (quinze) dias indenizados.

**Parágrafo Primeiro:** O aviso prévio, quando trabalhado, não poderá ter início no último dia útil da semana, nem em domingos e feriados.

**Parágrafo Segundo:** A redução de duas horas diárias (Artigo 488 da CLT) será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única daquele por um dos períodos, exercidos no ato do recebimento do aviso prévio.

### **39. QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

A quitação das verbas rescisórias será efetuada junto à Entidade Sindical Profissional ou nos Órgãos do Ministério do Trabalho nos seguintes prazos:

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

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

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

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

### **40. CRECHES**

As empresas que não possuírem creches próprias, pagarão a suas empregadas-mães um auxílio creche equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por mês e por filho até 07 (sete) anos de idade.

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

### **41. SEGURO DE VIDA EM GRUPO / AUXÍLIO FUNERAL**

Será concedido seguro de vida em grupo por parte dos empregadores a fim de atender as necessidades de auxílio funeral e indenização por morte ou invalidez permanente, sendo observado em apólice securitária o custo de R\$ 4,00 (quatro

reais) “per capita” com rateio de 50% (cinquenta por cento) do custo entre empregador e empregado com as seguintes coberturas mínimas:

**I** – R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais), em caso de morte do empregado (a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido.

**II** – Até R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais), em caso de invalidez permanente (total ou parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando, detalhadamente, no laudo médico, as seqüelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente da invalidez deixada pelo acidente;

**III** – R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais), em caso de invalidez permanente total por doença adquirida no exercício profissional, neste caso será pago ao próprio empregado segurado 100% (cem por cento) de forma antecipada do capital segurado básico mínimo, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela Seguradora, assinada pelo médico ou junta medica, responsável (eis) pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da doença profissional, obedecendo os seguintes critérios:

**a)** A indenização em que o segurado fará jus através da cobertura PAED, somente será devida no caso em que o próprio segurado seja considerado inválido de forma definitiva e permanente por consequência de doença profissional, cuja doença seja caracterizada como doença profissional que o impeça de desenvolver definitivamente suas funções e que pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação e desde que a data do início de tratamento e/ou diagnóstico da doença profissional caracterizada seja posterior à data de sua inclusão no seguro, e enquanto houver sua permanência contratual na empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.

**b)** Desde que efetivamente comprovada e antecipada a indenização de invalidez de doença profissional, o segurado será excluído do seguro, em caráter definitivo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura ao mesmo segurado, mesmo que este segurado venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade nesta ou outra empresa, no País ou Exterior.

**c)** Caso não seja comprovada a caracterização da invalidez adquirida no exercício profissional, o seguro continuará em vigor, observadas as demais condições contratuais.

**d)** Caso o segurado já tenha recebido indenizações contempladas pelo benefício PAED, ou outro semelhante, em outra seguradora, fica o mesmo segurado sujeito às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização.

**IV** – R\$ 3.750,00 (três mil setecentos e cinquenta reais), em caso de morte do cônjuge do empregado (a) por qualquer causa.

**V** – R\$ 1.875,00 (hum mil oitocentos e setenta e cinco reais), em caso de morte por qualquer causa de cada filho de até 21 (vinte e um) anos, limitado a 04 (quatro).

**VI** – R\$ 1.875,00 (hum mil oitocentos e setenta e cinco reais), em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho (a) portador de invalidez causada por doença congênita, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento.

**VII** – Ocorrendo a morte do empregado (a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber duas cestas básicas (50 kg de alimentos).

**VIII** – Ocorrendo a morte do empregado (a) por qualquer causa, a apólice de seguro de vida em grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até R\$ 2.160,00 (dois mil cento e sessenta reais).

**IX** – Ocorrendo a morte do empregado (a) por qualquer causa, o empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente, a título de reembolso das despesas efetivas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovadas.

**X** – As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora.

**XI** – A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes desta cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado (a), o qual deverá se for o caso, incidir apenas na parcela que exceder ao limite acima.

**XII** – Aplica-se o disposto na presente cláusula a todos os empregadores, inclusive os empregados (as) em regime de trabalho temporário, autônomo (as) e estagiários (as) devidamente comprovado o seu vínculo.

**Parágrafo Primeiro:** As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I, II e III do “caput” desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

**XIII** – A Seguradora deverá observar o fiel cumprimento desta cláusula, devendo, para tanto, constar na respectiva apólice de seguro, as condições mínimas aqui estabelecidas, sob pena de virem a responder por eventual prejuízo causado aos empregadores e/ou empregados.

**XIV** – O empregador que por ocasião do óbito ou da incapacitação permanente do trabalhador estiver inadimplente por falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento ou efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido, efetuará a indenização por morte ou invalidez ao empregado ou a seus dependentes, e multa equivalente ao dobro do valor da assistência além de acarretar multa mensal de 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria a ser paga a cada um de seus empregados.

**XV** – Faculta-se aos empregadores qualquer forma de contratação de seguro, desde que contemplados todos os benefícios previstos nesta cláusula e desde que firmado através de Acordo Coletivo de Trabalho com a participação das Entidades Sindicais subscritoras da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sob pena de nulidade.

**XVI** – A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

## **42. ESTABILIDADE APÓS FÉRIAS**

O empregado terá estabilidade até 30 (trinta) dias após o retorno das férias.

## **43. COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO**

Os empregados, em número máximo de até 05 (cinco), escolhidos em assembléia geral para fazer parte de comissão de negociação terão garantia de emprego e

salário desde a data de sua escolha até 90 (noventa) dias após o término das negociações e ou julgamento de dissídio coletivo.

**Parágrafo Único:** O Sindicato profissional deverá comunicar ao empregador os nomes dos empregados que se encontrarem nas condições estabelecidas no “caput” da presente cláusula.

#### **44. ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Estabilidade provisória à empregada gestante desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória.

#### **45. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Garantia de emprego e salário aos empregados, com mais de 03 (três) anos de trabalho no mesmo empregador, que estejam a menos de 18 (dezoito) meses do direito de aposentadoria, sendo que, adquirido o direito, cessa a estabilidade.

#### **46. ESTABILIDADE EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias após a liberação da incorporação, sem prejuízo do aviso prévio.

#### **47. ESTABILIDADE AO EMPREGADO ACIDENTADO**

Fica estabelecida a garantia de emprego de 12 (doze) meses ao empregado vítima de acidente do trabalho, após a alta médica, nos termos do artigo 118 da lei do Plano e Benefícios da Previdência Social – Lei nº 8213/91.

#### **48. ESTABILIDADE AO EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA**

Ao empregado afastado por motivo de doença, por período superior a 90 (noventa) dias, será assegurada estabilidade provisória no emprego de 60 (sessenta) dias após a alta médica.

#### **49. MEMBROS DA CIPA**

Garantia de emprego aos membros das CIPA'S nos termos da legislação vigente.

#### **50. LICENÇA PATERNIDADE**

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

#### **51. LICENÇA ADOTANTE**

Nos termos da Lei 10421 de 15/04/2002, a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, nas faixas etárias de 0 (zero) mês a 8 (oito) anos, fará jus a licença maternidade nos termos do Artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, observando-se o que segue:

**a)** Adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano – licença de 120 (cento e vinte) dias.

**b)** Adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos – licença de 60 (sessenta) dias.

**c)** Adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos – licença de 30 (trinta) dias.

#### **52. MARCAÇÃO DE PONTO**

Na marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição ou descanso será observada a legislação pertinente.

### **53. EXAMES MÉDICOS**

Os empregadores custearão os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais de seus empregados, nos termos da legislação vigente.

### **54. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os empregadores se obrigam a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço, desde que referidos atestados apresentem a indicação do Código Internacional de Doenças (CID) e contenham o carimbo do CRM e assinatura do médico, sendo que, nos casos de afastamentos superiores a 02 (dois) dias o atestado médico deverá vir acompanhado de relatório do médico atestante.

### **55. ENTREGA DE DOCUMENTOS**

Os empregadores fornecerão protocolo das documentações entregues pelos empregados, inclusive dos atestados médicos e odontológicos.

**Parágrafo Único:** Caso o empregador necessite de cópia dos documentos solicitados deverá o mesmo providenciar referidas cópias sem quaisquer custos ao empregado, observando-se, ainda, o fornecimento de protocolo conforme estabelecido no “caput” da presente cláusula.

### **56. UNIFORMES**

Os empregadores fornecerão aos empregados, gratuitamente, os uniformes considerados de uso obrigatório, incluindo luvas, botas, aventais, guarda-pó ou outras peças de indumentárias necessárias ao atendimento da focalizada exigência.

### **57. QUADRO DE AVISOS**

Obrigam-se os empregadores a admitirem a fixação do quadro de avisos nos locais de trabalho e de fácil acesso aos trabalhadores para comunicação de publicações, avisos, convocações, boletins informativos e outras matérias tendentes a manter o empregado atualizado e informado em relação a assuntos de seu interesse e/ou da Entidade Sindical Profissional.

### **58. REFEITÓRIO / VESTIÁRIO**

Os empregadores deverão manter acomodações apropriadas para os seus empregados fazerem suas refeições, em perfeitas condições de higiene, de conformidade com a legislação e normas de segurança, higiene e medicina do trabalho vigente, mantendo, ainda, vestiários e banheiros masculino e feminino.

### **59. BEBEDOUROS (ÁGUA POTÁVEL)**

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

### **60. HORA EXTRA/ REFEIÇÃO**

Aos empregados que realizam trabalho extraordinário além das 19:00 horas será fornecido lanche composto de café, leite, pão e margarina.

### **61. CONVÊNIOS**

Os empregadores procurarão firmar convênios de saúde e, também, com farmácias, drogarias, papelarias, óticas e outros estabelecimentos, visando a concessão de desconto na aquisição de produtos pelos seus empregados.

### **62. RELAÇÃO DOS EMPREGADOS AFASTADOS**

Os empregadores se comprometem a fornecer, quadrimestralmente, à Entidade Sindical Profissional, relação contendo todos os empregados admitidos, demitidos e afastados por motivo de doença (auxílio doença/acidente do trabalho).

### **63. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica convencionada a criação da comissão de conciliação prévia intersindical, conforme determina os termos da Consolidação das Leis do Trabalho entre a Entidade Sindical Patronal e Entidade Sindical Profissional, cujas regras de funcionamentos serão apresentadas através de Instrumento próprio.

### **64. ARBITRAGEM**

As Entidades Sindicais subscritoras da presente apresentarão estudo para concretização da aplicação de arbitragem através de cláusula compromissória a ser firmada, na forma dos dispositivos inseridos na Constituição Federal e na legislação específica.

### **65. ESTATUTO NORMATIVO**

Fica estabelecido, em um prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a elaboração conjunta pelas Entidades Sindicais patronal e profissional de Estatuto Normativo das categorias, em especial no que diz respeito à Lei de Diretrizes e Bases (LDB).

**Parágrafo Único:** No Estatuto Normativo a ser elaborado não serão contemplados reajustes econômicos.

### **66. CONTRIBUIÇÕES DOS EMPREGADOS**

A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho em conformidade com as deliberações aprovadas em assembléia geral extraordinária da categoria profissional do Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Áreas Verdes e Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade de Suzano, Mogi das Cruzes, Poá, Itaquaquecetuba, Ferraz de Vasconcelos e Rio Grande da Serra – SP realizada no dia 21/05/2007, sendo de sua responsabilidade o conteúdo da mesma.

### **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ NEGOCIAL**

Com base nas disposições contidas no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, no artigo 513, alínea “e”, da CLT e de acordo com Memorando Circular/SRT/TEM nº 04 de 20/01/06, os empregadores ficam obrigados a descontar a contribuição assistencial negocial de cada um de seus empregados, associados e não associados, no valor percentual de 4% (quatro por cento) sobre o primeiro salário já reajustado e mais 1,5% (um e meio por cento) nos demais meses, inclusive 13º salário limitando o desconto no valor máximo de R\$ 50,00 (cinquenta reais).

**Parágrafo Primeiro:** As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao Sindicato profissional em guias próprias fornecidas até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao vencido.

**Parágrafo Segundo:** Aos empregados é assegurado o direito de oposição quanto aos descontos, conforme estabelecido em assembléia da categoria.

**Parágrafo Terceiro:** O não recolhimento da contribuição referida na presente cláusula acarretará, para o empregador, multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais.

**Parágrafo Quarto:** O percentual aprovado em Assembléia Geral a se descontado a título de Contribuição Assistencial Negocial serão revertidos em benefícios da categoria, informando que a Entidade Sindical coloca à disposição da categoria vários departamentos, com profissionais capacitados, como o departamento de saúde, preenchimento de CAT, orientação sobre doenças e saúde opcional, saúde da mulher, departamento odontológico (garantindo limpeza, extração, obturação, pequena restaurações e aplicação de flúor), departamento jurídico especializado em orientações jurídicas, processos trabalhistas, processo coletivo, departamento de reclamação onde são realizados cálculos de verbas rescisórias, publicação de periódicos, como jornais, boletins informativos e circulares.

## **67. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

Ficam os empregadores, localizados na base territorial representada pelo SINDICATO DAS INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, FILANTRÓPICAS E RELIGIOSAS DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINBFIR – obrigados a recolher contribuição de 6% (seis por cento) sobre o total da primeira folha de pagamento reajustada por esta Convenção Coletiva de Trabalho, em 02 (duas) parcelas de 3% (três por cento), sendo a 1ª (primeira) parcela no mês de Setembro/2007 e a 2ª (segunda) parcela no mês de Outubro/2007.

**Parágrafo Primeiro:** As guias para o recolhimento da contribuição referida na presente cláusula serão remetidas pelo Sindicato Patronal aos empregadores.

**Parágrafo Segundo:** O não recolhimento da contribuição referida na presente cláusula acarretará, para o empregador, além dos juros de mora, uma multa de 10% (dez por cento) calculada sobre o montante devido e não recolhido, sem prejuízo de sua atualização monetária.

## **68. PENALIDADES**

Fica estabelecida multa de 3% (três por cento) do piso salarial, por empregado, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

## **69. REVISÃO DA CONVENÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica subordinado, em qualquer caso, à aprovação da assembléia geral da Entidade Sindical Profissional conveniente, com observância do artigo 612 da CLT.

## **70. COMPETÊNCIA**

O cumprimento de quaisquer das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como as dúvidas oriundas da mesma, será intentado perante a Justiça do Trabalho.

## **71. ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange a todos os empregados de “Instituições Beneficentes, Filantrópicas e Religiosas” independentemente da função ou forma de contratação, excetuando-se os diferenciados, na forma da Lei, nos Municípios de: Suzano, Ferraz de Vasconcelos, Itaquaquecetuba, Moji das Cruzes, Poá, Rio Grande da Serra.

## **72. VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 24 (vinte e quatro) meses, com início em 01/07/2007 e término em 30/06/2009, exceto as cláusulas econômicas cuja vigência fica estabelecida em 12 (doze) meses de 01/07/2007 a 30/06/2008.

**Suzano, 24 de Agosto de 2007.**

Carlos José da Silva  
Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO,  
LIMPEZA URBANA, ÁREAS VERDES E TRABALHADORES EM TURISMO E  
HOSPITALIDADE DE SUZANO, MOGI DAS CRUZES, POÁ, ITAQUAQUECETUBA,  
FERRAZ DE VASCONCELOS E RIO GRANDE DA SERRA – SP**

Rogério Jose Gomes Cardoso  
Presidente

**FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE  
DO ESTADO DE SÃO PAULO**

Wilson abílio  
Presidente

**SINDICATO DAS INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, FILANTRÓPICAS  
E RELIGIOSAS NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINBFIR-SP**