

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP000479/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 18/01/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR062238/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.217449/2023-41  
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/11/2023

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

SINDICATO DOS EMP. EM EDIF. E COND. DE SANTOS E CUBATAO E EMP. EM EMP. DE COMPRA, VENDA, LOC. E ADM DE IMOV. RES. E COM. DE STS, SV, PG E CB -SP, CNPJ n. 58.201.039/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE MARIA FELIX;

E

SINDICATO DAS EMP ADM DE BENS E CONDOMINIOS DE SANTOS, CNPJ n. 01.544.946/0001-81, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HORACIO PROL MEDEIROS;

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 outubro de 2023 a 01º de outubro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Empresas de Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais**, com abrangência territorial em **Santos/SP**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2023 a 01/10/2024**

Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais para os empregados com jornada mensal de 220 horas com o limite semanal máximo de 44 horas, de acordo com as funções abaixo descritas:

- a) Chefias em Geral.....R\$ 1.723,22
- b) Assistentes em Geral.....R\$ 1.539,26
- c) Auxiliares em Geral, Copeiros(as), Faxineiros(as), Guardas, Mensageiros e Office Boys e outros

Funcionários não classificados acima.....R\$ 1.518,41

**Parágrafo Único:** Os empregados com jornada de trabalho inferior a 220 horas mensais, o pagamento poderá ser proporcional, conforme jornada de trabalho.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2023 a 01/10/2024**

Os salários dos Empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, com data base em 1º. (primeiro) de Outubro/2023 terão reajuste salarial correspondente ao índice de 5% (cinco por cento) aplicados sobre o salário vigente em 1º. de Outubro de 2022, para os empregados que recebiam, naquela oportunidade, acima do piso salarial.

**Parágrafo Único:** Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término do contrato de aprendizagem.

### **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DO SALARIO E DO 13 SALARIO**

Os empregadores efetuarão o pagamento dos salários e dos 13º salários de seus empregados, nos prazos estabelecidos em lei.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PROPORCIONALIDADE**

Os salários dos empregados admitidos após 1º (primeiro) de outubro de 2023 serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados.

-

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

Fica assegurado aos empregados o direito de obterem no 15º (décimo quinto) dia subsequente à data de pagamento da remuneração, adiantamento salarial equivalente a 40% (quarenta por cento) do seu salário.

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DE PARCELA DO 13 SALARIO**

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

#### **CLÁUSULA NONA - MORA SALARIAL**

O empregador fica obrigado a pagar aos empregados a remuneração mensal até o 5º (quinto) dias útil do mês subsequente ao vencido.

**Parágrafo Único:** A inobservância do prazo previsto na presente cláusula acarretará ao empregador multa, a favor do empregado, correspondente a 5% (cinco por cento) da remuneração devida, por dia de atraso, limitada ao valor principal.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - RECIBO DE PAGAMENTO**

Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente, aos empregados os comprovantes de pagamento com identificação do empregador, discriminação detalhada das importâncias pagas e descontos efetuados, bem como valores relativos aos recolhimentos fundiários.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregadores que se utilizarem, para pagamento dos salários, do sistema "cheque-salário", deverão proporcionar aos empregados, dentro da jornada de trabalho, tempo hábil, para recebimento do equivalente em moeda corrente, desde que tal horário coincida com o horário bancário e não prejudique os horários para refeição, adotando-se o mesmo critério para pagamento do PIS, não sendo aplicável aos funcionários que tem jornada de meio período.

**Parágrafo Segundo:** Quando o empregador utilizar o sistema de pagamento eletrônico, transferência bancária, ou assemelhado não será observado o critério determinado no parágrafo anterior, sendo obrigação do empregador comprovar o pagamento, exceto para pagamento do PIS.

**Parágrafo Terceiro:** Ter a anuência do empregado para pagamento eletrônico e recibos eletrônicos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALARIO ADMISSÃO**

Admitido o empregado para a função de outro, será garantido ao mesmo, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem serem consideradas as vantagens pessoais, nos termos do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALARIO SUBSTITUTO**

O empregador fica obrigado, enquanto perdurar a substituição, a pagar ao empregado substituto o mesmo salário pago ao substituído, quando este estiver ausente ou afastado, limitado ao máximo de 12 (doze) meses.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Salário Família**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALARIO FAMILIA**

Os empregadores pagarão aos seus empregados salário família em conformidade com a legislação vigente, devendo o empregado apresentar certidão de nascimento do(s) filho(s) até 30 (trinta) dias após seu nascimento.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE ALIMENTAÇÃO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2023 a 01/10/2024**

Será concedida mensalmente pelo empregador, até o 5º dia útil do mês vigente, **VALE ALIMENTAÇÃO (cesta básica)** nas formas previstas no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT do Ministério do Trabalho e Emprego, ou seja, vale-cesta, vale– alimentação e inclusive “ticket”, que será proporcional a jornada de trabalho, inclusive no período de férias, aviso prévio trabalhado, auxílio doença por 30 dias, acidente do trabalho por 12 (doze) meses, na licença paternidade e na licença maternidade por 120 (cento e vinte) dias, equivalente ao valor de R\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais).

**Parágrafo Primeiro:** A concessão objeto da presente cláusula tem por base orientação jurisprudencial do TRT da 2ª Região – SP, no sentido de que a cesta básica não tem natureza salarial, mesmo que paga em dinheiro e constante do holerite.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados deverão receber o vale alimentação até o 5º dia útil do mês.

**Parágrafo Terceiro:** Sendo o empregado admitido após o 5º dia útil do mês, estes deverão receber o vale alimentação no prazo de 48 horas da admissão, sendo proporcional ao mês.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO TRANSPORTE**

Fica o empregador obrigado mensalmente a concessão do auxílio transporte em quantidade suficiente ao deslocamento residência – trabalho e vice-versa, cujo cumprimento desta obrigação deverá ser pago antecipado até o 1º (primeiro) dia útil do mês, objetivando que o empregado tenha condições financeiras para realizar o deslocamento supra.

**Parágrafo Primeiro** Ao empregado deverá ser eximido de qualquer custeio quanto ao auxílio transporte, exceto quanto ao desconto no percentual, conforme legislação vigente.

**Parágrafo Segundo:** Referido auxílio deverá ser pago em dinheiro, vindo a ficar a cargo do empregado a opção de escolha de deslocamento através de transporte público ou veículo particular/pessoal.

**Parágrafo Terceiro:** O auxílio transporte concedido não tem natureza salarial, não incidência de qualquer recolhimento tributário, bem como fundiário e previdenciário.

**Parágrafo Quarto:** Na hipótese do pagamento da indenização do benefício do transporte em dinheiro, o empregador deverá constar detalhadamente no recibo de pagamento (holerite) o valor correspondente ao benefício de transporte.

**Parágrafo Quinto:** No momento da contratação do empregado, o empregador deverá fornecer de imediato o auxílio transporte, visando que este possa iniciar sua jornada de trabalho.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO INVALIDEZ**

Fica assegurado aos empregados que for aposentar por invalidez, o direito a um auxílio invalidez correspondente a 01 (um) salário nominal do empregado, cujo pagamento deverá ser efetuado de uma única só vez, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente à comunicação da aposentadoria por invalidez devidamente encaminhada ao empregador.

**Parágrafo Único:** O pagamento da indenização de que trata o caput desta cláusula, não tem natureza salarial.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO POR MORTE**

No caso de morte do empregado, seja natural ou acidental, no interior da empresa ou fora dela, fica o empregador obrigado ao pagamento de uma indenização correspondente ao valor mínimo de 06 (seis) salários nominais do empregado.

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento supra deverá ser efetuado no prazo de 30 (trinta) dias, desde a comprovação através da certidão de óbito.

**Parágrafo Segundo:** O cálculo da indenização deverá ter por base à data do fato, sendo atualizado até a data do pagamento.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CRECHE**

Os empregadores se obrigam a fornecer condições as suas empregadas, consoante o disposto no Artigo 389, parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, ou na forma estabelecida pela Portaria Ministerial nº. 3.296/86.

**Parágrafo Primeiro:** A exigência definida no "caput" desta Cláusula, poderá ser suprida por meio de creches distritais, mantidas diretamente ou mediante convênios com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário a cargo da entidade sindical.

## **Contrato de Trabalho    Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PREVIO**

Quando o trabalhador for dispensado sem justa causa, será concedido aviso prévio em conformidade com a legislação em vigor.

**Parágrafo Primeiro:** De acordo com a Lei 12.506/2011 serão acrescentados 3 (três) dias por ano que **serão indenizados e não trabalhados** de serviço prestado, até o máximo de 60 (sessenta) dias , os demais 30 (trinta) dias previstos na CLT obedecerão o regime ali previsto.

**Parágrafo Segundo:** Com exceção da dispensa sem justa causa promovida pelo empregador, nos demais casos de extinção do contrato de trabalho não se aplicará à regra contida no "caput" desta cláusula.

**Parágrafo Terceiro:** O empregado se eximirá do cumprimento do aviso prévio e o empregador de seu pagamento, quando houver pedido escrito de dispensa de seu cumprimento pelo trabalhador mediante solicitação por escrito de que o mesmo obteve novo emprego.

#### **Outros grupos específicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

A homologação da Rescisão do Contrato de Trabalho deverá ser realizada no sindicato profissional, em contratos superiores a 1 (um) ano, sob pena de nulidade conforme reconhecido pelo TST RO 585-78.2018.5.08.0000.

**Parágrafo Primeiro:** Promovida a rescisão contratual, as partes poderão procurar a entidade sindical profissional, que fornecerá o agendamento para concretização do ato.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

O prazo para pagamento das verbas rescisórias contratuais deverá ser o estipulado no artigo 477 parágrafo 6º da CLT, sob pena da multa prevista no artigo referido, e quando o prazo vencer no sábado, domingo e feriado ou sendo dia útil não houver expediente bancário, deverá ser prorrogado o pagamento até o primeiro dia útil seguinte, sem qualquer penalidade ao empregador.

**Parágrafo Primeiro:** Na hipótese do empregado previamente notificado de data, hora e local para o pagamento das verbas rescisórias e homologação do contrato de trabalho na entidade sindical e este não comparecer, a entidade fornecerá ao empregador, sem qualquer ônus declaração relativa a esse fato.

**Parágrafo Segundo:** Na hipótese do parágrafo antecedente o empregador estará liberado da multa prevista no caput desta cláusula bastando a apresentação de declaração da entidade sindical ou do órgão respectivo do Ministério do Trabalho e Emprego que indique o fato designado naquela circunstância.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIENCIA NA READMISSÃO**

Todo o empregado que for readmitido até 06 (seis) meses após seu desligamento, na mesma função, e pelo mesmo empregador, estará desobrigado de firmar contrato de experiência.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO INDIRETA**

Ocorrendo o descumprimento comprovado de quaisquer das cláusulas estabelecidas na presente Convenção, fica facultado ao empregado/empregador rescindir o contrato de trabalho nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.

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

**Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE GESTANTE**

A empregada gestante será assegurada 30 (trinta) dias de estabilidade além da estabilidade prevista no art. 391-A da CLT e Súmula 244, III do TST.

**Parágrafo Primeiro:** Ainda que a confirmação da gravidez venha a ocorrer durante o prazo do aviso prévio, garante estabilidade a empregada gestante, referida disposição abrange também o empregado que venha a adotar, conforme art. 391-A da CLT.

**Parágrafo Segundo:** Em caso de dispensa sem a efetiva comunicação do estado gravídico ou sem o prévio conhecimento por parte da empregada gestante de sua condição, fica esta obrigada a comunicar o empregador, por escrito, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da rescisão do contrato de trabalho, a fim de que sejam adotadas as providências cabíveis.

**Parágrafo Terceiro:** A presente garantia não incide nos casos da empregada gestante dispensada por justa causa e pedido de demissão.

**Parágrafo Quarto:** A empregada gestante aplica-se a Súmula 244 do TST e art. 391 e seguintes da CLT

**Parágrafo Quinto:** Esta cláusula aplica-se também em caso de aborto, mediante comprovação médica.

**Parágrafo Sexto:** A empregada durante sua jornada de trabalho, terá direito a 2 descansos especiais de 30 (trinta) minutos cada um, destinados a amamentação de seus filhos, inclusive se advindo de doação, até que este complete 6 (seis) meses de idade, nos termos do art. 396 da CLT.

**Parágrafo Sétimo:** A estabilidade descrita nesta cláusula abrange também os contratos por tempo determinado, conforme Súmula 244, III do TST.

### **Estabilidade Serviço Militar**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE MILITAR**

Ao menor, em idade de prestação de serviço militar, é garantida a estabilidade provisória no emprego desde a incorporação até 30 (trinta) dias após a baixa da unidade em que serviu.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DE EMPREGADO ACIDENTADO**

Ao empregado que venha a sofrer acidente do trabalho é garantida, na forma da legislação em vigor, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção da relação de emprego após seu retorno ao trabalho, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

**Parágrafo Único:** A estabilidade, neste caso, só será concedida com a devida caracterização, codificação e classificação do acidente de trabalho, através de documento emitido pelo INSS.

### **Estabilidade Portadores Doença Não Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM AUXÍLIO-DOENÇA**

O empregado com mais de 1 (um) anos de serviço terá garantido sua permanência no emprego por 30 (trinta) dias após a alta médica previdenciária. Referido benefício será concedido somente 1 (uma) vez em cada 6 (seis) meses.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PRE APOSENTADORIA**

Os empregados que, comprovadamente, estiverem no máximo a 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria e que contarem com mais de 3 (três) anos de serviço ao mesmo empregador, terão garantia de emprego durante esses 12 (doze) meses.

**Parágrafo Primeiro:** Ficam ressalvadas as hipóteses de dispensa por justa causa e de pedido de

demissão.

**Parágrafo Segundo:** Adquirido o direito à aposentadoria, extingue-se a garantia objeto da presente cláusula.

**Parágrafo Terceiro:** O empregado fica obrigado a apresentar ao empregador, quando solicitado por escrito, no prazo de 30 (trinta) dias corridos, a sua contagem de tempo de serviço para fins de aposentadoria, fornecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS ou pelo Sindicato Profissional.

-

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

Os empregadores se comprometem a possibilitar a admissão de empregados “deficientes físicos”, desde que a deficiência não ponha em risco o desempenho da função atribuída à vaga postulada.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA PATERNIDADE, LICENÇA MATERNIDADE E OUTRAS:**

Os empregadores concederão aos seus empregados, **LICENÇA PATERNIDADE** pelo prazo mínimo de 05 (cinco) dias corridos, a contar da data do nascimento ou adoção do filho do empregado, independentemente da função por ele ocupada, conforme art. 7º, XIX da CF e art. 473, III da CLT. A empregada gestante e a empregada (o) que adotar ou obtiver a guarda judicial terá direito a **LICENÇA MATERNIDADE** de no mínimo 120 (cento e vinte dias), conforme art. 7º, XVIII da CF e art. 392 e seguintes da CLT, sem prejuízo da remuneração.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL**

Os empregadores concederão licença remunerada aos trabalhadores da diretoria executiva eleita e seus suplentes, quando no exercício de seus mandatos, para que participem de reuniões, conferências, congressos, simpósios e outros eventos de interesse da Entidade Sindical, quando comunicados com a antecedência mínima de 3 (três) dias das datas de realização dos mesmos eventos, sendo que tal licença

não poderá ser superior a 5 (cinco) dias por ano.

**Parágrafo Único:** Excedendo a licença de 5 (cinco) dias por ano, o excesso será considerado como licença não remunerada, na forma do artigo 543, § 2º da CLT.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - OUTRAS LICENÇAS**

Além dos casos expressos acima, fica facultado outras licenças remuneradas mediante expressa concordância entre empregado e empregador.

### **Jornada de Trabalho    Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Faltas**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FALTA GRAVE**

O empregado dispensado por falta grave deverá ser avisado do fato por escrito e contra recibo, sendo-lhe esclarecidos os motivos da dispensa, sob pena de presumir-se imotivada.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FALTAS JUSTIFICADAS**

Além das hipóteses previstas em lei, o empregado poderá deixar ainda de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário nas seguintes condições:

a) por 02 (dois) dias úteis consecutivos nos casos de falecimento de cônjuge ou companheiras reconhecidas, filhos, pai e mãe;

b) por 03 (três) dias úteis consecutivos em virtude de casamento.

c) Serão abonadas as faltas ou horas trabalhadas do(a) empregado(a) que necessitar assistir seus filhos, sempre menores de 14 (quatorze) anos, em médicos, desde que o fato resulte devidamente comprovado, posteriormente, através de atestado médico e no máximo 3 (três) vezes em cada 12 (doze) meses.

**Parágrafo Único:** As **FALTAS JUSTIFICADAS E ABONADAS** pelo empregado estão descritas no art. 131, 395 e 473 da CLT.

a) As faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias (Súmula 89 TST).

b) As horas em que o empregado falta ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho não serão descontadas de seus salários (Súmula 155 TST).

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA ESPECIAL DO EMPREGADO ESTUDANTE**

Ao empregado estudante, nos dias de exames escolares, será obrigatoriamente liberado, pelo menos 02 (duas) horas antes do término do horário de trabalho, sem qualquer desconto em seu salário.

**Parágrafo Único:** A data e o horário dos exames deverão ser previamente comunicados ao empregador, sendo posteriormente confirmados através de atestado fornecido pelo estabelecimento escolar.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HORAS EXTRAS**

O labor suplementar do empregador deve ser remunerado, seja para jornada superior a 8 horas diárias, ou ainda, para jornada em regime de tempo parcial, conforme art. 7º, XIII da CF, art. 58 e art. 58-A ambos da CLT. Havendo labor suplementar, o empregado deverá ser remunerado com percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, independentemente da quantidade de horas, ressalvados os direitos adquiridos, sendo base de cálculo das férias pelo art. 142, § 5º da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** Sempre que existir o pagamento de horas extras ao empregado, deve-se efetuar também o pagamento do Reflexo do Descanso Semanal Remunerado (DSR) conforme estipula o art. 7º da Lei 605/49 e Súmula 172 do TST.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FERIAS

A cada doze meses o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

**Parágrafo Primeiro:** O início das férias do empregado não pode coincidir com sábados, domingos, repouso semanal remunerado e feriados conforme art. 134, § 3º e 136 da CLT e Precedente Normativo nº 100 do TST.

**Parágrafo Segundo:** A notificação do início do período de férias deverá ser realizada por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, conforme art. 135, caput da CLT e Precedente Normativo 116 do TST, sob pena de multa de 01(uma) remuneração.

**Parágrafo Terceiro:** Ultrapassado o prazo para início do período de gozo das férias, implica no pagamento em dobro da remuneração das férias, bem como, ao gozo efetivo ainda que em atraso, conforme art. 137 caput da CLT e Súmula 81 do TST.

**Parágrafo Quarto:** É facultado ao empregado, converter (“vender”) um terço do período de suas férias em dinheiro, descansando o restante do período, conforme art. 143 e 144 ambos da CLT.

**Parágrafo Quinto:** O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo, sob pena de perda do direito. conforme art. 143 §1º da CLT.

**Parágrafo Sexto:** Caso o empregador não tenha interesse na compra, este não será obrigado a comprar, devendo comunicar o trabalhador em no máximo 72 (setenta e dois) horas quando do recebimento do requerimento.

**Parágrafo Sétimo:** Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 03 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, conforme art. 134, § 1º da CLT.

**Parágrafo Oitavo:** As férias serão remuneradas de acordo com os artigos 130 e seguintes da CLT.

**Parágrafo Nono:** O pagamento da remuneração das férias, o terço constitucional bem como do abono, deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início do gozo do respectivo período nos termos do art.137 e 145, caput da CLT e Súmula 328 e 450 do TST.

**Parágrafo Décimo:** As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina (Súmula 46 TST).

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FERIAS PROPORCIONAIS**

Fica assegurado aos empregados, com menos de 01 (um) ano de serviço ao mesmo empregador e que solicitarem a rescisão do contrato de trabalho, o direito as férias proporcionais quando do pagamento das verbas rescisórias, exceto para o empregado dispensado por justa causa, conforme Súmulas 261 e 171 ambos do TST.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONDIÇÕES SANITARIAS**

As instalações sanitárias deverão ser mantidas pela empresa em bom estado de conservação, asseio e higiene, nas seguintes condições:

- a) Lavatórios providos de material de limpeza (sabonete, papel para secagem das mãos);
- b) Vasos sanitários que deverão ser sifonados e possuir caixa de descarga;
- c) As paredes e os pisos dos sanitários deverão ser revestidos de material impermeável ou pintura adequada;
- d) As instalações sanitárias deverão ser instaladas em locais de fácil acesso;
- e) A empresa deverá manter um empregado responsável pela limpeza.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AGUA POTAVEL**

Nos locais de trabalho deverá ser fornecida água fresca e potável, filtrada, proibindo-se o uso do mesmo local para a lavagem das mãos, ferramentas e demais peças do trabalho.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL (PCMSO NR7)**

Obrigam-se os empregadores a providenciar a aplicação em seus respectivos empregados os Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional e de Prevenção de Riscos Ambientais e do Perfil Profissionográfico Previdenciário (este a partir de 1º de novembro de 2003), contratando para tanto, profissionais ou empresas, cadastradas junto ao Ministério do Trabalho, sendo responsabilidade exclusiva da entidade sindical representante dos empregados, a fiscalização de seu regular cumprimento

### **Equipamentos de Proteção Individual**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

Os empregadores fornecerão aos empregados, os uniformes considerados de uso obrigatório, para ser utilizado em horário de trabalho, bem como, botas, luvas, aventais, guarda-pós ou outras peças de indumentária necessária ao atendimento da focalizada exigência, cuja restituição deverá ocorrer, no estado de uso em que se encontrem no momento da extinção do Contrato de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** Serão fornecidos pelo empregador mediante recibo os uniformes e EPI's sem qualquer ônus ao empregado nos termos do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo Segundo:** Para o exercício das atividades laborais é obrigatório que o funcionário esteja em dia com sua higiene pessoal.

**Parágrafo Terceiro:** Na hipótese de não devolução dos uniformes e equipamentos de proteção individual, no prazo de 10 (dez) dias contados da demissão, o empregado se sujeita a indenizar o empregador pelo valor correspondente àquele comprovado por Nota Fiscal de aquisição, mediante desconto quando do pagamento das verbas rescisórias.

**Parágrafo Quarto:** Considera-se falta grave do empregado, a recusa injustificada do uso de uniformes e EPI'S, fornecidos na forma estabelecida no "caput" desta cláusula, permitindo a dispensa por Justa Causa pelo empregador.

**Parágrafo Quinto:** A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes para higienização das vestimentas de uso comum.

### **Exames Médicos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MEDICOS**

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

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MEDICOS**

Os atestados médicos e odontológicos serão reconhecidos, desde que apresentados o original e conste o nome completo do profissional, o número de seu registro junto ao respectivo Conselho Regional, além do código internacional da doença – CID.

**Parágrafo Primeiro:** Não serão aceitos atestados médicos digitais fornecidos por consultas virtuais ou online, salvo se forem fornecidos por hospitais ou planos de saúdes tradicionais.

**Parágrafo Segundo:** As ausências ao trabalho deverão ser informadas ao empregador, e posteriormente apresentadas os documentos, dentro do respectivo mês.

a) Caso não haja a entrega no período descrito acima e desde que comprovada a impossibilidade, será aceita a entrega posterior sem nenhum prejuízo ao trabalhador.

### **Primeiros Socorros**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PRIMEIROS SOCORROS**

A empresa deverá manter nos locais de trabalho, uma caixa de medicamentos de primeiros socorros.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregadores deverão incentivar todos os empregados a realizarem cursos de primeiro socorros visando contribuir em uma eventualidade.

**Parágrafo Segundo:** Aos sócios do SINDEDIF poderão realizar curso de primeiros socorros na unidade sem qualquer custo.

## **Relações Sindicais**

### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA SINDICAL**

Obrigam-se os empregadores a reconhecer as garantias e prerrogativas do dirigente sindical ao empregado eleito para a função de delegado sindical, desde que tal condição seja motivada em eleição, por assembleia geral da categoria profissional, obedecida às formalidades legais trabalhistas em vigor.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO EMPREGADOR:**

Ficam todas as Empresas atingidas por esse acordo coletivo, associados ou não, a recolherem aos cofres do SEABENS através de boleto bancário próprio que será encaminhado posteriormente, conforme aprovado na AGE de 12/09/2023, à quantia de R\$ 900,00 (novecentos reais) em três parcelas iguais de R\$ 300,00 (trezentos reais), sendo a primeira com vencimento para 10/11/2023 e as posteriores nos dias 10/12/2023 e 10/01/2024.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TAXA DE INCLUSÃO SOCIAL**

Com objetivo de proporcionar a realização de cursos, orientação jurídica trabalhista aos trabalhadores da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, os empregadores abrangidos por essa Convenção Coletiva de Trabalho, recolherão as suas expensas, título de verba de inclusão social do trabalhador, em favor do Sindicato Profissional dos Empregados signatários, o valor correspondente a R\$ 12,00 (doze reais) por empregado associado ou não, vencendo-se a primeira parcela no dia 10/11/2023 e as demais nos meses subsequentes. No caso de atraso ou inadimplemento, o valor de cada parcela deverá ser acrescido de multa de 10% (dez por cento) ao mês.

**Parágrafo Primeiro:** A contribuição supra foi aprovada pela categoria dos empregados em sua respectiva Assembleia Geral, legalmente convocada, realizada em 10 de agosto de 2023.

**Parágrafo Segundo:** A Contribuição supra foi aprovada pela categoria econômica dos empregadores em sua respectiva Assembleia Geral, legalmente realizada no dia 12 de setembro de 2023.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO EMPREGADO:**

Nos termos da assembleia geral extraordinária, ficou aprovado o desconto

à título de Contribuição Assistencial Negocial, sendo este no percentual de 2% (dois por cento) sobre o salário nominal no mês de Outubro/2023, a referida contribuição abrange todos os empregados em edifícios de Santos e Cubatão. A contribuição supra será emitida via boleto bancário, tendo o primeiro vencimento para 15/11/2023. Por fim para a emissão do boleto este deverá ser solicitado por email: tesouraria@sindedif.com.br.

**Parágrafo Primeiro:** No caso de descumprimento do pagamento no prazo estabelecido, implicará na cobrança de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da Lei.

**Parágrafo Segundo:** O direito de oposição ao pagamento será concedido, desde que devidamente formalizado direta, pessoalmente e de próprio punho, junto à Entidade Sindical, dentro do prazo de 10 (dez) dias contados da data da assinatura da convenção coletiva de trabalho.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIREITO DE ORGANIZAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO**

Os trabalhadores elegerão livremente, seus representantes, no âmbito das empresas, para tratarem das questões relativas ao trabalho em geral e seus desdobramentos em relação ao cumprimento das leis, convenções coletivas, ficando-lhes asseguradas na garantia previstas na Constituição Federal e demais legislações em vigor.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REPRESENTAÇÃO**

Cabe ao Sindicato que detém o registro sindical a representação legal da categoria. A legitimidade da representação por um novo Sindicato, da mesma categoria e na mesma base territorial onde exista outro, somente será possível caso seu arquivamento no Arquivo das Entidades Sindicais não sofra impugnação, ou haja manifestação objetiva e expressa da maioria dos membros da categoria, da base territorial em conflito.

## **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - SOLUÇÃO DAS DIVERGENCIAS**

Quaisquer divergências originadas da presente Convenção Coletiva, inclusive quanto ao cumprimento de suas cláusulas, serão solucionadas perante a justiça competente, ou podendo ser dirimida (facultativamente) por Mediação e Arbitragem, cabendo ao empregado a sua iniciativa.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

No caso de ajuizamento de ação de cumprimento das disposições contidas na presente, a parte perdedora arcará com as penalidades previstas nesta convenção e na legislação aplicável à espécie.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADES**

Fica estipulada à multa pecuniária, por empregado, equivalente a 20% (vinte por cento) do salário nominal da sua função vigente na data da infração, em caso de descumprimento, pelo empregador, de quaisquer das cláusulas estabelecidas na presente, multa essa que reverterá em benefício do empregado, à exceção das cláusulas com penalidades específicas ou decorrentes de lei.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - REVISÃO, DENUNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão denuncia e revogação total ou parcial do estabelecido no presente instrumento fundar-se a nas normas estabelecidas no artigo 615 e Parágrafos da Consolidação das Leis do

Trabalho.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL**

Fica mantido o dia 11 (onze) de dezembro de cada ano como “**DATA SÍMBOLO**” da categoria;

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DIVULGAÇÃO DAS CLAUSULAS CONVENCIONAIS**

As partes convencionam que não será permitida a divulgação, através de circulares, das cláusulas convencionadas ou acordadas antes que contenham as assinaturas das partes.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ULTRATIVIDADE**

As cláusulas sociais e econômicas e as cláusulas de contribuições sindicais ficarão garantidas até a assinatura da nova Convenção Coletiva de Trabalho ou até o julgamento final do dissídio coletivo de trabalho.

}

**JOSE MARIA FELIX**

Presidente

**SINDICATO DOS EMP. EM EDIF. E COND. DE SANTOS E CUBATAO E EMP. EM EMP. DE  
COMPRA, VENDA, LOC. E ADM DE IMOV. RES. E COM. DE STS, SV, PG E CB -SP**

**HORACIO PROL MEDEIROS**

Presidente

**SINDICATO DAS EMP ADM DE BENS E CONDOMINIOS DE SANTOS**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA 01**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA 02**

[Anexo \(PDF\)](#)

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