COMPARAÇÃO CONVENÇÃO EAA 2024 E PAUTA DE REIVINDICAÇÃO 2025

CONVENÇÃO EAA 2024-2025	**PAUTA DE REIVINDICAÇÃO 2025-2026**
1 - VIGÊNCIA A presente convenção terá vigência de 12 (doze) meses a contar de 1º de julho de 2024.	88- VIGÊNCIA A presente norma coletiva vigerá pelo período de 12 (doze) meses
2 - DATA-BASE Fica mantido como data-base o dia 1º de Julho	1- DATA-BASE Fica mantido a atual data-base, 1º de julho de 2025.
3 - ABRANGÊNCIA São beneficiários do presente instrumento todos os empregados em sociedades de fomento mercantil (factoring), de securitizadoras de crédito e de ESC – Empresa Simples de Crédito, situadas no âmbito da base territorial do Sindicato dos Empregados, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado e os que exerçam profissão liberal e que optaram por recolher contribuições exclusivamente às suas próprias entidades sindicais. **3.1 -** A base territorial do Sindicato profissional, que é área de abrangência da presente convenção coletiva, abrange os seguintes Municípios: de São Paulo, Embu, Embu Guaçu, Francisco Morato e Taboão da Serra.	
04 - REAJUSTE SALARIAL Os salários de julho de 2023, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base 1º de julho de 2024, em 4% (quatro por cento), a título de atualização salarial.	2- REAJUSTE SALARIAL Os salários de 2024, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva deste mesmo ano, serão reajustados, na data-base primeiro de julho de 2025, através da aplicação integral positiva acumulada do INPC-IBGE ou do IPCA-IBGE, relativas ao período de 01/07/2024 a 30/06/2025, prevalecendo o índice que for maior, ainda obedecendo patamar mínimo de 10,00% (dez por cento) para o reajuste salarial. 3 - AUMENTO REAL Os salários resultantes da aplicação da cláusula imediatamente anterior serão majorados, ainda na data-base, em 5% (cinco por cento), a título de aumento real
05 - REAJUSTE PROPORCIONAL O percentual de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base será proporcional ao tempo de serviço e terá como limite o salário reajustado e aumentado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base. **5.1.** - Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base da categoria, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário de admissão, conforme tabela abaixo: **5.2. -** Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força da presente convenção, perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.	
6 - COMPENSAÇÕES Poderão ser compensados nos reajustes previstos na presente convenção os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o período revisando,	

exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antiguidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.	
7 - SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL Ficam instituídos os seguintes salários mínimos profissionais, vigentes a partir do mês de julho de 2024: **7.1 -** Empregados em geral: R$ 1.840,00 (hum mil oitocentos e quarenta reais) **7.2 -** Empregados ocupados em serviço de limpeza e que exerçam a função de "office-boy": R$ 1.709,00 (hum setecentos e nove reais). **7.3 -** No caso do salário mínimo do Estado de São Paulo ultrapassar os valores dos salários profissionais acima mencionados por ocasião da edição da lei na vigência desta convenção, serão reajustados automaticamente par este valor.	4 - PISO SALARIAL Fica estabelecido como piso salarial a importância resultante da aplicação do reajuste salarial e do aumento real sobre o piso fixado na norma coletiva anterior, respeitado como limite mínimo a importância mensal de R$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais).
8 – HORAS EXTRAS As horas extras excedentes as duas primeiras serão remuneradas com um acréscimo de 100% (cem por cento).	5- HORAS EXTRAS As horas extras serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora ordinária. 5.1- O adicional acima será calculado sobre a dobra legal, na hipótese de prestação de jornada extraordinária em domingos, feriados ou dias já compensados. 5.2- Deverá ser observado pelas empresas o limite máximo de que trata o art. 59 da CLT. 5.3. Tratando-se de trabalho esporádico em município diverso do contratado, o tempo gasto pelo trabalhador na viagem entre residência e local de trabalho e vice-versa, será considerado jornada extraordinária.
09 – CRECHES Os empregadores que não mantiverem creches de forma direta ou conveniada, pagarão às suas empregadas, auxílio mensal em valor equivalente 0,10 (um décimo) do salário-mínimo profissional, por filho até 06 (seis) anos de idade, independentemente de comprovação de despesas. 9.1 – Será concedido o benefício, na forma do “caput”, aos empregados do sexo masculino que comprovadamente, detenham a guardo do filho, independentemente do estado civil.	45- REEMBOLSO CRECHE As empresas reembolsarão a seus empregados, sem distinção de gênero e orientação sexual, para cada filho de até seis anos e onze meses de idade, importância equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria, não podendo ser inferior a 1 (um) salário mínimo, mensalmente, condicionado à comprovação dos gastos com internamento ou matrícula em creche ou instituição análoga, de livre escolha da empregada. 45.1. O benefício previsto no “caput“ será igualmente devido na hipótese de o beneficiário do direito de que se cuida preferir a contratação de empregada doméstica para a guarda da prole, condicionando se o reembolso a comprovação do registro da empregada e a apresentação dos respectivos recibos de pagamento.
10 - VALE-REFEIÇÃO As empresas concederão mensalmente a seus empregados, vale-refeição em quantidade equivalente aos dias de efetivo trabalho para a empresa, com valor unitário de R$ 32,55 (trinta e dois reais e cinquenta e cinco centavos), desde que o empregado cumpra no mínimo, jornada de 6 (seis) horas diárias. **10.1. -** O empregado, no período de gozo de férias, não terá direito à percepção do benefício previsto no “caput” da presente cláusula.	66- VALE REFEIÇÃO As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados vale-refeição, no valor facial equivalente a R$ 60,00 (sessenta reais), em número idêntico ao dos dias do mês, inclusive nas férias e demais interrupções e/ou suspensões dos contratos de trabalho. 66.1- O ticket refeição poderá, a critério exclusivo do empregador, ser fornecido em dinheiro, devendo, nesta hipótese, vir discriminado no “hollerith” de pagamento sob rubrica própria. 66.2- Na hipótese da prestação de jornada

	extraordinária, será devido o fornecimento de um segundo "ticket", de mesmo valor. 66.3. As empresas que fornecem ticket com valor superior ao previsto no “caput” deverão majorar o mesmo através da aplicação do percentual de atualização salarial determinado normativamente para a categoria. 66.4. O empregado poderá optar por substituir o ticket refeição por ticket alimentação, mantendo-se o cálculo do valor mensal conforme previsto no “caput” desta cláusula.
11 - AUXÍLIO AO TRABALHADOR COM FILHO EXCEPCIONAL As empresas pagarão a seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial previsto na cláusula 7.1, por filho nesta condição.	46- AUXÍLIO AO TRABALHADOR COM FILHO EXCEPCIONAL As empresas pagarão a seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal equivalente a 50% (cinquenta por cento) do maior piso salarial, não podendo ser inferior a 1 (um) salário mínimo.
12 – SEGURO DE VIDA As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes em grupo em favor de seus empregados, observadas as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados – SUSEP, e garantidas as seguintes coberturas mínimas ao empregado titular, tendo como beneficiários do seguro os dependentes previdenciários do empregado: A - R$ 19.212,00 (dezenove mil, duzentos e doze reais) em caso de morte, B – R$ 19.212,00 (dezenove mil, duzentos e doze reais) invalidez permanente total ou parcial por acidente; e natural ou acidental; C – Até R$ 4.391,00 (quatro mil e trezentos e noventa e um reais) como auxílio funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento. **12.1** – Não haverá limite de idade de ingresso do empregado; **12.2 -** Os trabalhadores afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Quando retornarem ao trabalho, deverão aderir ao seguro. Exceções: trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador for afastado e fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro e deverá informar o motivo do afastamento; **12.3 -** As empresas deverão apresentar o comprovante do seguro de vida no ato da rescisão trabalhista. Considera-se comprovante do seguro de vida: apólice, certificado individual de seguro e relação atualizada de segurados emitidos pela seguradora; **12.4 -** As empresas terão 60 (sessenta) dias, a partir da assinatura da CCT, para contratação do seguro, ou caso já o possuam, adaptar as coberturas para o cumprimento do disposto nesta Cláusula.	56 - AUXÍLIO FUNERAL Ocorrendo falecimento de empregado, ainda que o vínculo esteja suspenso ou interrompido, o empregador concederá a seus dependentes previdenciários ou, na falta destes, a seus herdeiros, um auxílio equivalente ao último salário mensal atualizado do falecido, assegurando-se, no mínimo, valor equivalente ao preço cobrado pelo serviço funerário local para um sepultamento de nível médio. 77. SEGURO DE VIDA EM GRUPO As empresas se comprometem a providenciar apólice de seguro de vida em favor de seus empregados, sem ônus para estes, no valor de pelo menos R$ 170.000,00 (cento e setenta mil reais)
13 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO A compensação da duração diária do trabalho, obedecidos os preceitos legais e ressalvada a situação dos menores, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:	

13.1 - Manifestação de vontade por escrito por parte do empregado em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste o horário normal e o compensável; **13.2 -** Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com correspondente redução em um ou outros dias, sem que seja excedido o horário contratual da semana; as horas trabalhadas excedentes desse horário ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula específica dessa norma coletiva acerca das horas extras e seus adicionais; e **13.3 -** As empresas poderão compensar os "dias-pontes" entre feriados e domingos, no máximo 2 (duas) horas diárias.	
14 - ABONO DE FALTA - DOENÇA DE DEPENDENTES Mediante comprovação de atestado médico, em caso de emergência, o empregado poderá faltar ao trabalho para acompanhar atendimento em hospital de filho menor dependente ou inválido. Nesta hipótese o não comparecimento ao serviço, no limite máximo de 1 (um) dia por mês, será considerado falta justificada, que não acarretará na perda da remuneração do repouso semanal.	61- AUSÊNCIAS LEGAIS Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos: 61.1- 5 (cinco) dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, colateral ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica. 61.2- 5 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de núpcias. 61.3- Até 12 (doze) dias por ano para acompanhamento de filho menor de 12 anos de idade ao médico ou, sem limite de idade, se o mesmo for inválido, o mesmo valendo para pais com idade igual ou superior a 65 (sessenta e cinco) anos. 61.4- 5 (cinco) dias consecutivos, garantidos no mínimo três dias úteis, no decorrer da primeira semana de vida da criança. 61.5- 1 (um) dia, coincidente com o aniversário natalício do empregado. 61.6- 2 (dois) dias por ano para internação de pais, filhos ou cônjuge, em estabelecimento hospitalar. 61.7. Em caso de internação hospitalar de filho menor, a empregada mãe terá direito a ausentar-se do trabalho pelo período em que esse permanecer internado, o mesmo se dando no caso de pais com idade igual ou superior a 65 anos de idade.
15 – FÉRIAS O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou com dias já compensados.	47- INÍCIO DE FÉRIAS As férias, individuais ou coletivas, não poderão se iniciar em sextas-feiras, sábados, domingos, feriados, dias já compensados ou dias entre feriados (pontes). 47.1. Os dias 24, 25 e 31 de dezembro, assim como o dia 1º de janeiro, não serão computados na duração do período de férias, sendo considerados como dias úteis abonados 47.2. Somente poderá ser exigida a compensação de meio período em relação aos dias 24 e 31 de dezembro, o mesmo se dando em relação à quarta-feira de cinzas.
16 - LICENÇA PARA MÃE ADOTANTE Conforme disposto na Lei 10.421/2002, com modificação introduzida pela Lei 12.010/2009, a empregada que, comprovadamente, adotar criança ou obtiver guarda judicial de criança para fins de adoção, fará jus licença de 120 (cento e vinte) dias.	32- LICENÇA MATERNIDADE 32.1. As empresas concederão às empregadas que requererem, a licença maternidade ampliada em 60 (sessenta) dias em relação à duração normal. 32.2. A empregada que adotar criança, independentemente da idade da mesma, fará jus a

16.1 - A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.	licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias.
17 - ESTABILIDADE DA GESTANTE A empregada gestante será assegurada a estabilidade no emprego durante a gravidez até 90 (noventa) dias contados após o retorno do benefício previdenciário. **17.1 -** Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório de gravidez anterior ao aviso prévio, dentro de 30 (trinta) dias após a data do término do aviso prévio sob pena de decadência do direito previsto.	33- ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE A empregada gestante não poderá ser demitida desde a concepção até 150 (cento e cinquenta) dias após o término do licenciamento compulsório. 33.1 – Na ocorrência de aborto, gozará a empregada de estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias, contados a partir da data do ocorrido.
18 – ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA Ao empregado afastado pela Previdência fica assegurada estabilidade provisória, salvo se contratado a título experimental ou por motivo de justa causa para a demissão, pelo período em que ficou sob custódia da Previdência, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias.	
19 - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR Ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde que conte, no mínimo 12 (doze) meses de tempo de serviço na empresa, fica assegurada estabilidade provisória desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o término do compromisso, contado a partir da baixa caso haja servido ou da dispensa da prestação de serviços.	38- ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR Fica assegurado o emprego ao empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, desde o alistamento até 90 (noventa) dias após o término do compromisso.
20 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO O empregado que, em cumprimento de aviso prévio dado pelo empregador, provar a obtenção de novo emprego, terá direito de se desligar da empresa de imediato, percebendo os dias já trabalhados no curso do aviso prévio, sem prejuízo das parcelas rescisórias. **20.1** – As empresas terão o prazo de 10 (dez) dias para o pagamento das verbas rescisórias a partir da solicitação da dispensa do cumprimento do aviso prévio. O prazo para pagamento das verbas rescisórias, anteriormente estabelecido, deverá prevalecer se inferior a 10 (dez) dias da solicitação da dispensa do cumprimento do aviso prévio.	
21 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL Na forma estabelecida na Lei 12.506/2011, os empregados terão direito a 30 (trinta) dias de aviso prévio até um ano de serviço na mesma empresa; sendo acrescidos 3 (três) por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias. **21.1 -** O acréscimo de 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa previsto no caput da presente cláusula não se aplica a pedido de demissão, que será sempre de 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na mesma empresa, mantendo os termos estabelecidos no artigo 487 da CLT. **21.2 -** Para as empresas que não concederem em sua totalidade aviso prévio indenizado, quando da demissão imotivada do empregado, ficam obrigadas a aplicar o	20 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO Nas rescisões contratuais de iniciativa do empregador, o aviso prévio será acrescido de 7 (sete) dias para cada ano completo de trabalho do empregado na mesma empresa. O excedente ao prazo legal deverá, sempre, ser indenizado.

disposto no artigo 488 da CLT no máximo por 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na mesma empresa, isto é, os dias excedentes de aviso prévio proporcional além de 30 (trinta) dias serão sempre indenizados.	
22 - MOTIVO DA DESPEDIDA No caso de rescisão de contrato de trabalho, por justa causa, a empresa deverá fornecer ao empregado documento em que especifique a falta grave invocada para a rescisão contratual.	
23 - CÓPIAS DOS RECIBOS As empresas fornecerão aos seus empregados no ato do pagamento dos salários, discriminativo das parcelas componentes e descontos efetuados, através da cópia do recibo ou envelopes de pagamento.	52- COMPROVANTES DE PAGAMENTOS Os empregadores fornecerão a seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação da empresa, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, indicando ainda, a parcela relativa ao FGTS. 52.1- As horas extras deverão constar no mesmo hollerith, que discriminará seu número e as percentagens dos adicionais utilizados.
24 - EMPREGADO SEM REGISTRO Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do 1º (primeiro) dia no emprego, sob pena do empregador pagar ao empregado uma multa em valor equivalente a 1/30 avos (hum trinta avos) de seu próprio salário por dia sem registro, limitada a um salário mensal.	64- EMPREGADO SEM REGISTRO Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do primeiro dia no emprego, sob pena do empregador pagar ao empregado uma multa em valor equivalente a 10 (dez) vezes o valor do salário mínimo, sem prejuízo das demais implicações legais.
25 – RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes habilidade perante a Previdência Social. **25.1 -** O reconhecimento da união homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o artigo 52 parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20/07 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC 24 de 07/06/2000 e alterações posteriores.	83- RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA Fica assegurada aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social. 83.1. A relação homoafetiva estável dar-se-á a partir do reconhecimento pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 52, parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20/07 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC nº 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.
26 - PAGAMENTO DA RESCISÃO As empresas deverão fazer constar do aviso prévio dado a seus empregados a data, horário, local para pagamento das verbas rescisórias.	
27 - UNIFORMES Em caso de uso obrigatório de uniforme pelo empregado, a empresa se responsabilizará pelo custo integral do mesmo.	43- UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados.
28 - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO Ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO a empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR 4, com até 50 (cinquenta) empregados. **28.1 -** As empresas com até 20 (vinte) empregados, enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o quadro I da NR 4, ficam desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador PCMSQ. **28.2 -** As empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2	

do quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 270 (duzentos e setenta) dias. **28.3 -** As empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4 do Quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.	
29 - CARGOS E SALÁRIOS Os Sindicatos acordantes deverão promover estudo no sentido da elaboração de um plano de cargos e salários, cuja adoção será sugerida às empresas representadas, até o término da vigência do presente acordo.	
30 - QUADRO DE AVISOS As empresas permitirão a fixação em seus quadros de aviso, de comunicações, ou convocações de interesse da categoria, editados pelo Sindicato Suscitante, desde que a redação destes não seja ofensiva as empresas ou a seus dirigentes, vedada a colocação de material de conteúdo político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.	59 - PUBLICIDADE Os empregadores deverão manter em quadro de aviso e em local bem visível a todos os empregados, cópia do presente instrumento durante todo seu período de vigência, bem como deverão colocar, em local igualmente visível, toda e qualquer comunicação do Sindicato aos empregados.
31 - CÓPIAS DAS GUIAS Ficam as empresas obrigadas a encaminhar aos Sindicatos Suscitante e suscitado, cópias das guias de Contribuição Sindical, Contribuição Assistencial e/ou Contribuição Confederativa, acompanhadas de relação nominal dos empregados no prazo de 30(trinta) dias, após o pagamento respectivo.	
32 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL. As empresas representadas pelo SINDICATO DAS EMPRESAS DE FOMENTO ERCANTIL – FACTORING DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINFAC-SP, ficam obrigadas a recolher a contribuição assistencial fixada e aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 21/06/2024, mediante emissão de guias próprias, nos prazos e estabelecimentos bancários indicados, 12 (doze) parcelas mensais de R$ 365,00 (trezentos e sessenta e cinco reais), a partir do mês de Agosto de 2025, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT. **32.1 –** Para o caso de ser efetuado o pagamento da totalidade das parcelas até 31/08/2025, será concedido a empresa um desconto de 10% sobre este valor. **32.2 –** As empresas que não possuem empregados, também ficam obrigadas ao pagamento da contribuição prevista no “caput” da presente cláusula. **32.3 – INCLUIR CLAUSULA DE OPOSIÇÃO**	87 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL Os empregados inseridos no âmbito de representação do SINDICATO, terão descontados de seus respectivos salários relativos ao mês da data-base da categoria, a importância equivalente a 3% (três por cento), com teto de R$ 90,00 (noventa reais) por empregado, a título de contribuição negocial, e cuja importância total será repassada ao SINDICATO pelas EMPRESAS, através de boleto bancário emitido pelo SINDICATO. 87.1 – Os empregados que quiserem se opor à contribuição prevista no caput , poderão exercer tal faculdade dentro de 15 dias, contados a partir da divulgação da norma coletiva, exclusivamente através de manifestação de oposição individual e intransferível, contendo nome completo do empregado e nome completo, CNPJ e endereço de seu empregador, que deverá ser enviada exclusivamente por meio postal físico (Correios), para Praça da Liberdade, 130 7º andar, CEP 01502-900. 87.2 – A Contribuição prevista no caput se dará em único mês , e em uma única vez ao ano, sendo que o EMPREGADO contribuinte ficará isento de qualquer outra contribuição em favor do SINDICATO, exceto nos casos de mensalidades associativas.
33 – COMISSÃO INTERSINDICAL As Entidades convenentes poderão criar uma comissão intersindical permanente de análise de problemas	

relacionados ao cumprimento das convenções coletivas, acordos coletivos, recolhimento das contribuições, cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como, à legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.	
34 – CLÁUSULAS PRÉ NEGOCIADAS PARA ACORDO COLETIVO DE TRABALHO Ficam estabelecidas CLÁUSULAS PRÉ NEGOCIADAS PARA ACORDO COLETIVO, constantes no anexo ao presente instrumento, dele fazendo parte integrante, que poderão ser negociadas diretamente entre empresas, empregados e os sindicatos acordantes.	
35 – DIFERENÇAS RETROATIVAS À DATA-BASE As diferenças salariais e de benefícios retroativas, resultantes da aplicação das disposições contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser pagas e/ou cumpridas até o 5º (quinta) dia útil do mês de setembro de 2024.	
36 – PENAL Pelo não cumprimento da presente Convenção, as empresas pagarão multa correspondente a 5% (cinco por cento) do piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada.	68- CLÁUSULA PENAL Por descumprimento de qualquer das cláusulas previstas neste instrumento os empregadores pagarão multa diária equivalente a 10% (dez por cento) do salário mensal do empregado lesado, multa que reverterá em favor deste.

REIVINDICAÇÕES ADICIONAIS – NÃO CONSTANTES NO ACORDO EM VIGOR

6- ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO
Para cada ano completo de tempo de serviço na mesma empresa, o empregado fará jus a adicional de 6% (seis por cento) sobre seu salário, a ser pago mensalmente.
6.1. O adicional por tempo de serviço reflete em férias e respectivo terço constitucional; décimo terceiro salário e FGTS.

7 - DATA DE PAGAMENTO/VALE QUINZENAL
Os salários deverão ser pagos até, no máximo, o último dia útil do mês a que se referem.
7.1 - Serão concedidos adiantamentos quinzenais (vales) de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário mensal bruto do empregado.
7.2 - Em caso de atraso no pagamento do adiantamento ou do salário, o empregador arcará diariamente com multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário dos empregados prejudicados.

8 - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS
Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado aos empregados intervalo remunerado durante sua jornada de trabalho para permitir o recebimento. O empregado terá, igualmente, tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS, benefícios previdenciários e levantamento de FGTS.
8.1 - O intervalo mencionado no "caput" não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação.
8.2 - As tarifas bancárias destinadas à manutenção da conta-corrente destinada ao depósito do salário sempre correrão às expensas do empregador

9 - DIÁRIAS
No caso de prestação de serviços fora do município sede da empresa, não se tratando de hipótese de transferência, será paga ao trabalhador diária correspondente a 15% (quinze por cento) do piso salarial, independentemente do fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação.

10- REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO
A média das horas extras, das comissões, bem como do adicional noturno, refletirá no pagamento das férias, décimo-terceiro, DSR’s e verbas rescisórias.

10.1 - O cálculo da média das horas extras, bem como do adicional noturno, deverá ser feito pelo número de horas e não pelos valores.

11 - JORNADA DE TRABALHO
A jornada semanal ordinária máxima de trabalho não excederá a 40:00 (quarenta) horas.

12 - JORNADA INTERMITENTE
A adoção de jornada intermitente, prevista no art. 452-A da Lei 13.467/2017, somente poderá ser implantada mediante prévia autorização por meio de acordo coletivo de trabalho.

13 - JORNADA DO DIGITADOR
Ao empregado que exerça a função de digitador, operador de computadores ou outra análoga, fica assegurada jornada de trabalho não excedente a 6 (seis) horas diárias e a 30 (trinta) semanais, sendo que destas, apenas 5 (cinco) horas diárias no trabalho de entrada de dados.
13.1 - Deverá ser concedido ao digitador o intervalo para descanso de que trata a NR -17 (dez minutos de descanso a cada cinquenta trabalhados).
13.2 - As empresas deverão envidar esforços para reduzir a ocorrência de moléstias ocupacionais decorrentes da utilização de computadores.

14 - JORNADA DE TRABALHO EM SERVIÇO DE TELEATENDIMENTO
Ao empregado que exerça a função tipificada no anexo II da NR 17, independentemente da atividade empresarial preponderante, a jornada de trabalho diária ordinária não poderá ser excedente a 6:00 horas, nem a semanal ultrapassar 36 horas.

15 - SALÁRIO DO SUCESSOR
Admitido ou promovido empregado para função de outro que tenha sido demitido, transferido, aposentado, falecido ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário igual ao do empregado sucedido.

16 - COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA
Em caso de substituição temporária, o empregado substituto receberá, desde o primeiro dia e enquanto perdurar a situação, uma comissão de substituição em valor igual a diferença entre seu salário e o do substituído.
16.1 - Sendo o salário do substituído inferior ou idêntico ao do substituto, a comissão prevista no "caput" deverá ser de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) do valor do salário nominal do substituto.

17 - PROMOÇÕES
A cada promoção corresponderá elevação real de salário de, no mínimo, 30% (trinta por cento), sendo esta, devida a partir do primeiro dia de assunção das novas atribuições.

18 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS
As empresas pagarão importância igual a 60% (sessenta por cento) do salário mensal do empregado por ocasião de concessão de férias, ainda que indenizadas, coletivas ou proporcionais.

19 – AVISO PRÉVIO ESPECIAL
Aos empregados que contarem, no mínimo, 40 (quarenta) anos de idade, fica assegurado, na hipótese de rescisão contratual de iniciativa do empregador, aviso prévio de 90 (noventa) dias. O excedente ao prazo legal deverá, sempre, ser indenizado.

21 - INDENIZAÇÃO PECULIAR
O empregado com mais de 40 (quarenta) anos de idade, quando dispensado sem justa causa, terá direito a uma indenização correspondente a 100% (cem por cento) de seu salário, a ser-lhe paga juntamente com as demais verbas rescisórias.

22 - AVISO PRÉVIO – CUMPRIMENTO E REDUÇÃO DE JORNADA
O acréscimo de dias de aviso prévio, decorrente da Lei 12.506/2011, será sempre na modalidade "indenizado", não podendo o empregador obrigar o empregado a trabalhar os dias correspondentes.
22.1 – No dia em que for entregue aviso-prévio, o empregado poderá optar pela redução de 2 (duas) horas no começo ou final da jornada de trabalho, ou optar por 7 (sete) dias corridos ao final do aviso.

23- CONFERÊNCIA E VALIDAÇÃO SINDICAL DAS RESCISÕES E EXTINÇÕES CONTRATUAIS
As rescisões e extinções de contrato de trabalho cuja duração tenha sido igual ou superior a 1 (um) ano, submeter-se-ão, obrigatoriamente, a procedimento de conferencia e validação, pertinentes aos títulos e valores pagos, a ser realizado pela Entidade Sindical representativa dos empregados, no prazo máximo de até 15 (quinze) dias corridos, sob pena de pagamento, pelo empregador, em favor do empregado de multa equivalente ao valor de seu último salário contratual.
23.1 – o não cumprimento dos prazos acima, implicará no pagamento da multa prevista no art. 477, acrescido de multa diária de 5% (cinco por cento) do salário do empregado prejudicado, e será devida até o efetivo cumprimento de todas as obrigações previstas nesta cláusula, seja no âmbito administrativo, seja no judicial.
23.2 – Os empregadores ficam obrigados a reembolsar aos empregados as despesas por estes feitas com refeição e transportem quando a conferencia e validação da rescisão ou extinção contratual se realizar em município distinto daquele da contratação ou da prestação de serviços.
23.3 – As empresas arcarão com o custeio da atividade de conferencia e validação das rescisões e/ou extinções contratuais.

24- ADICIONAL DE QUEBRA-DE-CAIXA
Os empregados que exercem a função de caixa ou, não sendo caixa, sejam obrigados, no exercício de suas funções regulares, a lidar com numerário, receberão mensalmente adicional de quebra de caixa em valor equivalente a 30% (trinta por cento) de seu próprio salário.

25 - ADICIONAL NOTURNO
O trabalho noturno, regerá adicional de 50% (cinquenta por cento) com relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em Lei.
25.1 - Considerar-se-á trabalho noturno o realizado das 19:00 (dezenove) às 6:00 (seis) horas.

26 - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO
A primeira parcela do 13º salário deverá ser, automaticamente, paga até no máximo, 20 de setembro de 2.024, salvo se o empregado iniciar férias anuais antes desta data, hipótese em que o pagamento deverá ser feito juntamente com o relativo as férias.
26.1 - A segunda parcela do 13º salário deverá ser paga até o dia 29 de novembro de 2.024.

27 - EXTENSÃO DO DIREITO A FÉRIAS
Os empregados demissionários com menos de um ano de tempo de serviço, farão jus ao recebimento de férias proporcionais a razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

28- DESCONTO PROPORCIONAL DO DSR
As empresas somente poderão descontar o DSR na justa proporção de 1/7 (um sétimo) por dia de falta.

29 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO
O empregado afastado pela Previdência Social, terá complementado, a partir do 16º (décimo-sexto) dia de afastamento e enquanto perdurar a situação, benefício percebido por este da Previdência, no valor da diferença entre seu salário nominal e o benefício recebido.
29.1- Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência, o empregador pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo-sexto) e o 180º (centésimo octogésimo) dias de afastamento.
29.2- Não sendo conhecido o valor básico da Previdência, a complementação será feita com base em valores estimados, eventuais diferenças serão objeto de compensação no pagamento imediatamente posterior.
29.3- O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados.
29.4- A complementação abrange, inclusive, o 13º (décimo terceiro) salário.
29.5. O empregado aposentado fará jus à percepção do benefício previsto nesta cláusula, cotejando-se, para efeito de apuração da diferença a ser complementada, o valor mensal da aposentadoria com o valor do salário mensal recebido na empresa.

30. ADIANTAMENTO EM CASO DE RECURSO CONTRA INSS – LIMBO JURÍDICO
Nas situações em que o empregado apresenta recurso contra decisão do INSS que lhe concedeu alta de auxílio-doença, seja por resultado negativo no exame médico de retorno feito pela empresa, seja por iniciativa do próprio trabalhador, o empregador deverá garantir, a título de adiantamento da prestação previdenciária, ao menos o valor

equivalente ao auxílio-doença, a ser pago de forma mensal e com base no valor da prestação previdenciária mensal percebida pelo empregado.
30.1. Em caso de provimento do recurso impetrado pelo empregado, os valores adiantados ao empregado na forma do “caput” deverão ser reembolsados ao empregador, de forma tal que a devolução mensal não ultrapasse o máximo de 30% (trinta por cento) do valor do salário.
30.2. Em caso de indeferimento do recurso, os valores pagos na forma do “caput” não serão objeto de desconto ou compensação.

31- GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQÜELAS, READAPTAÇÃO
Fica garantido ao empregado acidentado no trabalho, a permanência na empresa em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida desde que, após o acidente, apresente, de forma cumulativa, redução de capacidade laboral, atestada pelo órgão oficial, e incapacidade para o exercício da função anteriormente ocupada.
31.1- O trabalhador na condição prevista no "caput" fica obrigado a participar de processo de readaptação ou reabilitação profissional.

34- ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO EMPREGADO PAI
Ao empregado pai fica assegurado o salário pelo prazo de 60 (sessenta) dias, contados a partir da data de nascimento de filho, devidamente comprovado através da apresentação da competente certidão de nascimento.

35- ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO QUE RETORNA DE AFASTAMENTO
Ao empregado afastado para tratamento médico oficial ou do sindicato, ficam assegurados emprego e salário pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da alta médica.

36- ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA
Ao empregado que esteja a, pelo menos, 5 (cinco) anos de completar o período aquisitivo de aposentadoria, ficam assegurados emprego e salário até que este período se complete.

37- ESTABILIDADE AO ACOMETIDO POR MOLÉSTIA GRAVE E INCURÁVEL
O empregado que, comprovadamente, estiver acometido de moléstia grave e incurável, somente poderá ser demitido na ocorrência de falta grave, tipificada no art. 482 da CLT.

39- ESTABILIDADE PÓS DATA-BASE
Nos 90 (noventa) dias que se seguirem a data-base, fica garantido o emprego a toda a categoria profissional, ressalvados os casos de prática de falta grave, devidamente comprovada em juízo.

40 - ESTABILIDADE ANTES DA DATA-BASE
Nos 90 (noventa) dias que se antecederem a data base, fica garantido o emprego a toda categoria profissional, ressalvados os casos de prática de falta grave, devidamente comprovada em juízo.

41- ESTABILIDADE PÓS-FÉRIAS
No retorno de férias, o empregado terá garantidos emprego e salário pelo prazo de 60 (sessenta) dias.

42- ASSISTÊNCIA MÉDICA
As empresas que ainda não mantém convênio de assistência médica, se obrigam, nos 90 (noventa) dias que se seguirem a data-base, a firmar contratos com empresas especializadas, de forma a oferecer assistência médica gratuita para seus empregados e dependentes.

44- GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA
Aos empregados que se aposentarem, as empresas concederão gratificação por aposentadoria no valor de 2 (duas) vezes o salário nominal mensal do empregado.

48- A.A.S. e R.S.C.
As empresas deverão preencher os Atestados de Afastamento e Salários e as Relações de Salários de Contribuição nos seguintes prazos máximos:
48.1. Para fins de auxílio doença: 24 (vinte e quatro) horas; e
48.2. Para fins de aposentadoria ou requerimento de pecúlio: 10 (dez) dias.

49- ATESTADOS MÉDICOS
Os atestados médicos e odontológicos passados pelo Sindicato ou por seus convênios serão aceitos pelas empresas para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço por motivo de saúde, não havendo na localidade serviço médico/odontológico do Sindicato Suscitante, serão aceitos os atestados passados por médicos e dentistas particulares.
49.1. A empresa abonará as faltas e atrasos de seus empregados que sejam decorrentes de acompanhamento de filhos menores de 16 (dezesseis) anos ou pais com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, desde que comprovada a situação por meio dos competentes atestados médicos ou odontológicos.

50- FORNECIMENTO DE CAT
As empresas deverão, na forma prevista em lei, fornecer prontamente o CAT – Comunicado de Acidente de Trabalho, nas situações em que o mesmo for exigível.
50.1. Ocorrendo recusa por parte do empregador de fornecer o CAT, ficará ele obrigado a pagar ao empregado indenização equivalente a 6 (seis) vezes a remuneração mensal deste, caso haja, mesmo assim, o reconhecimento, pelo INSS, de acidente ou ocorrência de doença profissional.

51 - PROVAS ESCOLARES
Os empregados estudantes terão direito a saída antecipada de 2 (duas) horas, ao final do expediente, em dias de provas ou exames escolares, condicionada a prévia comunicação a empresa e posterior comprovação.

53- DESCONTOS VEDADOS
Salvo em caso de dolo comprovado, o empregador não poderá descontar dos salários dos empregados os prejuízos que vier a sofrer em razão de roubo, furto ou acidentes que envolverem bens da empresa ou de terceiros.

54- AVISO DE DISPENSA
A dispensa do empregado deverá ser comunicada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção " júris et de jure " de dispensa imotivada,
54.1- O comunicado de dispensa deverá descrever, detalhadamente, os motivos geradores do ato, sob pena do previsto no " caput ", devendo ainda constar do mesmo se o período será cumprido ou indenizado.

55 - CARTA DE REFERÊNCIA
A empresa, nas rescisões contratuais sem justa causa, de iniciativa dela ou do empregado, são obrigadas a entregar a este último uma carta de referência.

57 - CARTEIRA DE TRABALHO - ANOTAÇÕES
A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas; a entrega de quaisquer documentos ao empregador deverá ser feita mediante recibo.

57.1- Os empregadores devem manter a C.T.P.S. atualizada em relação a férias e promoções e outras anotações, inclusive em relação a reajustes salariais.

58 - INFORMAÇÕES
Os empregadores, desde que formalmente solicitados, se obrigam a fornecer ao Sindicato suscitante informações sócio-econômicas de que disponham.

60- ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS DESEMPREGADOS
Os empregadores que mantenham convênio de assistência médica aos empregados, ou que disponham de serviço médico próprio, garantirão aos empregados demitidos a continuidade do benefício de assistência médica, para si e seus dependentes, pelo prazo de 90 (noventa) dias, contados a partir do desligamento salvo se, nesse interregno, o beneficiário ingressar em outro emprego.

62- RESCISÃO INDIRETA
No caso de descumprimento pelo empregador de qualquer cláusula prevista neste instrumento, será facultado ao empregado prejudicado rescindir seu contrato de trabalho nos moldes do previsto no artigo 483 da CLT

63- CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
O contrato experimental terá duração máxima de 30 (trinta) dias, sendo vedado seu fracionamento ou sua adoção nas readmissões.

65- TRANSFERÊNCIAS
As transferências de local de trabalho, ainda que dentro da região metropolitana da capital, só serão lícitas se contarem com a anuência do Empregado e, ainda assim, se vierem acompanhadas do respectivo adicional.

67 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO
As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados, na primeira semana de cada mês civil, auxílio alimentação no valor mensal mínimo de R$ 1.000,00 (hum mil reais).

69- MANUTENÇÃO DE VANTAGENS
Todos os direitos previstos em normas coletivas anteriores, quando não conflitarem com as ora firmadas, serão mantidas e consideradas parte integrante do presente instrumento.

70- INCORPORAÇÃO DE CONQUISTAS
Todas as cláusulas previstas neste instrumento serão incorporadas aos contratos individuais de trabalho.

71- VALE-TRANSPORTE
As empresas descontarão no máximo 2% (dois por cento) do salário base do empregado, a título de vale-transporte, ficando facultada a entrega dos vales em dinheiro.

72- SINDICALIZAÇÃO
Com objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição do sindicato suscitante, local e meios para esse fim, em datas que serão previamente convencionadas.

73- DIRIGENTES SINDICAIS
Os dirigentes sindicais, eleitos, independentemente dos cargos que não estejam afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo de remuneração até 12 (doze) dias por ano, desde que avisada a empresa por escrito, pelo sindicato com antecedência mínima de 5 (cinco) dias para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas, etc.
73.1- As empresas concederão licença remunerada aos seus empregados titulares de cargos de direção na entidade suscitante durante a vigência de seus respectivos mandatos.

74- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS
As empresas que não tenham, ao longo do ano imediatamente anterior, ajustado com seus empregados a participação destes em seus lucros ou resultados, pagará a cada empregado uma indenização correspondente a um salário nominal já reajustado no mês de setembro de 2.024.

75- UTILIZAÇÃO DE TELEFONE CELULAR
Os empregados obrigados a portar telefone celular ou equivalente, farão jus aos seguintes adicionais:
75.1- 50% (cinquenta por cento), calculado sobre o valor da hora ordinária, para as horas em que fique de sobreaviso, assim entendido o período não coincidente com a jornada ordinária de trabalho em que permanece à disposição da empresa mediante a utilização do telefone celular ou meio de comunicação equivalente.
75.2- 100% (cem por cento), calculado sobre o valor da hora ordinária, a partir do momento em que a ligação telefônica é completada, para a execução de qualquer trabalho.

76. RENEGOCIAÇÃO
Caso ocorram alterações significativas no cenário econômico que interfiram diretamente nas regras estabelecidas na presente Convenção e/ou alteração na legislação salarial vigente, as partes se comprometem a renegociar as condições que restabeleçam o equilíbrio das relações trabalhistas.
76.1. Toda vez que a inflação a partir da data-base, medida pelo IPCA-IBGE, atingir 5% (cinco por cento) ou mais, os salários serão automaticamente atualizados pelo índice acumulado.

78. DIA DA CATEGORIA
A data de 1 de julho será considerada dia dos trabalhadores da categoria e, em sua homenagem, será concedida aos empregados, pelas empresas, uma gratificação correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração mensal, a ser paga juntamente com o salário do referido mês.

79. FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Para a realização de cursos que venham a contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse do empregador, os empregados poderão se ausentar do serviço por até 120 (cento e vinte) horas anuais, que serão consideradas, para todos os efeitos, como de trabalho.
79.1. - A utilização das horas previstas no "caput" depende de prévia e expressa autorização do empregador e posterior comprovação da freqüência do empregado.
79.2. Os Sindicatos de empregados e patronal envidarão esforços na manutenção e criação de cursos destinados aos integrantes da categoria.

80. BOLSA DE ESTUDOS
As empresas deverão dedicar mensalmente ao menos o valor equivalente a 5% (cinco) por cento de sua folha salarial mensal à concessão de bolsa de estudos a seus empregados.

81. DESCONTO DE V.A, V.R., OU V.T. NA RESCISÃO CONTRATUAL
Na rescisão contratual, as empresas não poderão descontar dos créditos rescisórios de seus empregados os valores que tenham creditado a estes a título de vale-refeição, vale-alimentação ou vale-transporte além do teto legal ou usualmente praticado para os contratos de trabalho em curso.

82- IGUALDADE SALARIAL
As empresas deverão assegurar a igualdade de tratamento salarial, independentemente de discriminação em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou orientação sexual.

84 - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR
A empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado à manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, incisos I e II da Lei nº 11.340 de 07/08/2006.

85 - TRABALHO REMOTO (TELETRABALHO / HOME OFFICE)
O trabalho remoto (teletrabalho ou home office) somente poderá ser implementado com respeito às regras legais, que exigem anuência recíproca entre empregado e empregador e, mesmo assim, desde que não resulte em prejuízo, direto ou indireto, para o empregado.

85.1. A anuência recíproca de que trata o “caput” deverá, obrigatoriamente se dar por acordo escrito.

85.2. O empregador deverá prover, às suas expensas exclusivas, todo o equipamento necessário para que o teletrabalho seja possível, o que inclui conexão de alta velocidade com a internet; computador; mesa e assentos apropriados que estejam em conformidade com a NR 17, etc.

85.3. O empregador arcará com ajuda de custo mensal em favor do empregado em valor não inferior a R$ 300,00 (trezentos reais).

85.4. as condições mínimas acima previstas deverão ser objeto de certificação pelo serviço de segurança e medicina do trabalho da empresa, devendo ser renovado anualmente.

85.5. O empregador deverá instruir os empregados de maneira expressa quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, e, os empregados deverão assinar termo de ciência das presentes instruções.

85.6. O trabalho em regime de teletrabalho não elimina o direito do empregado em haver o pagamento de horas extras, bem como não exclui qualquer direito reconhecido em trabalho presencial, exceção feita a vale-transporte, que será devido apenas nas oportunidades em que haja convocação para labor presencial.

Valores solicitados por sindicato – Convenção Coletiva 2025-2026

Sindicato	Reajuste percentual	Aumento real	Salário base	Vale refeição	Seguro de vida
EAA (Capital)	10%	5%	R$ 3.300,00	R$ 60,00	R$ 170.000,00
FEAAC	8%	2%	R$ 2.030,00 R$ 1.885,00	R$ 36,00	R$ 21.170,00 R$ 4.840,00
São José dos Campos e Sorocaba	7%	2%	R$ 1.892,00 R$ 1.758,00	R$ 39,00	R$ 20.136,00 R$ 4.602,00
Presidente Prudente					
ASEAAC	12%		R$ 2.100,00 R$ 1.915,00	R$ 35,00	R$ 20.321,00 R$ 4.645,00

CLÁUSULAS PRE NEGOCIADAS CONSTANTES NA CONVENÇÃO DE 2024-2025

Cláusulas pré-negociadas para Acordo Coletivo de Trabalho EAA

As cláusulas objeto dos anexos, estabelecem condições pré-negociadas entre os Sindicatos acordantes, para celebração de Acordo Coletivo de Trabalho diretamente entre empresa e o sindicato profissional, mediante solicitação ao Sindicato Patronal, que auxiliará nas negociações com as entidades laborais.

A solicitação de Acordo Coletivo de Trabalho quanto a quaisquer das matérias elencadas nos anexos desta Convenção Coletiva, deverá ser promovida por iniciativa da empresa através de pedido no Portal do SINDICATO PATRONAL que, encaminhará o pedido ao sindicato profissional da respectiva região, que adotará as medidas necessárias à formalização do instrumento, com a assistência do Sindicato Patronal.

Os Acordos Coletivos ajustados sem a participação do sindicato profissional e assistência do sindicato patronal, tornam nulas as cláusulas e/ou condições estabelecidas e implementadas, diretamente com os empregados sem a assistência dos sindicatos.

ANEXOS - CLÁUSULAS POR ADESÃO ATRAVÉS DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Obedecidas as condições abaixo enumeradas, ficam pré ajustadas as cláusulas específicas que poderão ser fixadas através de Acordo Coletivo de Trabalho, relacionadas como anexos a presente convenção coletiva.

São as seguintes as condições para firmar Acordo Coletivo do Trabalho.

1) Apresentar ao Sindicato Patronal requerimento firmado pela empresa, manifestando expressa intenção de firmar acordo coletivo, que fará as respectivas comunicações com o Sindicato Laboral, devendo acompanhar o requerimento, obrigatoriamente, os seguintes documentos:

a) Relação completa dos empregados aderentes, com nome, nacionalidade, estado civil, função/cargo, número da CTPS, data de admissão e assinatura do empregado dando aprovação da negociação coletiva;

b) comprovante de quitação das contribuições sindicais e negociais dos sindicatos laboral e patronal do exercício de 2021.

2) É obrigatória a participação do Sindicato Laboral, bem como a assistência do Sindicato Patronal das respectivas categorias, para elaborar e formalizar o respectivo Acordo Coletivo de Trabalho, sob pena de nulidade de qualquer avença eventualmente realizada sem a presença destas entidades.

ANEXO I - Banco de Horas

Acordam as partes em conformidade com o art. 7º, incisos XIII e XXVI, da Constituição Federal, a Lei n° 9.601/98 e o art. 59 §2º e 611, inciso II da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecer o presente regime de banco de horas, obedecendo às condições abaixo estabelecidas, mediante a adesão expressa das empresas e dos respectivos empregados que deverão firmar acordo coletivo, nos termos especificados abaixo mediante assistência dos sindicatos convenentes.

CLÁUSULA 1ª: Da Sistemática da Compensação
Serão consideradas como horas de crédito as horas que o empregado trabalhar a mais do que sua jornada normal de trabalho e que ainda não tenham sido compensadas no período. Serão consideradas horas de débito as horas que o empregado deixou de trabalhar, considerada a sua jornada normal de trabalho. A compensação obedecerá a proporção "hora por hora", isto é, 01 (uma) hora de trabalho para 01 hora de descanso, inclusive para eventuais horas trabalhadas ou descansadas no período noturno.

Parágrafo 1º: *As horas que ultrapassarem o período máximo correspondente à jornada normal de trabalho serão consideradas horas extras e poderão ser, a critério da empresa, remuneradas ou contabilizadas para o sistema de Banco de Horas do funcionário.*

Parágrafo 2º: *Da mesma forma, as horas trabalhadas a menos pelos empregados (dispensa antecipada de cumprimento integral de sua jornada de trabalho por determinação da empresa, para fins de banco de horas) serão debitadas de seu Banco de Horas, para posterior reposição ou compensação com horas já prestadas a mais, sendo que a reposição, se necessária, ocorrerá a critério da empresa, respeitadas as condições fixadas neste instrumento.*

Parágrafo 3º: *A jornada de trabalho diário não poderá exceder o período de 10 horas; caso haja trabalho acima desse limite, nas hipóteses previstas em lei (CLT, art. 61), as horas excedentes à 10ª diária serão remuneradas como extras.*

Parágrafo 4º *Por conta do quanto acima estipulado, fica expressamente acordado que os funcionários cumprirão jornada de trabalho flexível, podendo variar seus horários de entrada e saída da empresa, com razoabilidade, desde que observada sua carga horária diária, semanal e mensal e não haja o comprometimento do exercício de suas atribuições ou qualquer outra forma de prejuízo a empresa.*

Parágrafo 5º *Apenas serão admitidas para abatimento de saldo de banco de horas, as faltas previamente comunicadas pelo trabalhador a empresa; faltas injustificadas sem prévio aviso serão descontadas de sua remuneração.*

Parágrafo 6º: *O total de horas acumuladas em banco de horas não poderá exceder 100h00 (cem horas), negativas ou positivas, sendo que eventual excedente a tal limite deverá ser considerado hora extra, caso positivo ou falta e/ou atraso, caso negativo.*

I. O atingimento do limite previsto no parágrafo imediatamente anterior implica na impossibilidade de lançamento de horas positivas ou negativas em banco de horas até que seja realizada compensação ou pagamento que reduza o montante para patamar abaixo do limite.

II. As horas positivas e negativas, registradas na forma deste Acordo deverão ser compensadas de tal sorte que, findo casa período sucessivo de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data de início da vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o montante de horas trabalhadas não aponte acréscimo ou diminuição em relação à duração da jornada ordinária contratualmente exigível desses mesmos intervalos de tempo, consoante dispõe a legislação em vigor.

III. No que tange ao prazo fixado no inciso imediatamente anterior, ressalva-se a hipótese prevista no parágrafo 8º do presente Anexo I do Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo 7º*: Face à vigência iniciada em __/__/20__, os dois períodos sucessivos para efeito de "fechamento" da jornada de trabalho efetiva com a ordinária contratualmente exigível são os seguintes:*

a) Primeiro período: de __/__/20__ a __/__/20__.

b) Segundo período: de __/__/20__ a __/__/20__

***Parágrafo 8º**: Mediante requerimento escrito do empregado, as horas excedentes poderão ser compensadas posteriormente aos prazos previstos no parágrafo 6º supra desde que em acréscimo ao período de férias, assim entendidos os dias de folga adicionados ao período regular de fruição destas, de tal forma que sejam fruídas nos dias imediatamente anteriores ou posteriores aos de início ou término de férias, respectivamente.*

I. Na hipótese em que o empregado opte por fruir as horas excedentes no período anterior ao dos dias de férias, o primeiro dia não poderá recair na sexta, sábado ou domingo.

II. Na hipótese em que o EMPREGADO opte por gozar das horas lançadas a crédito após o término dos dias de férias, o início da contagem será feito a partir do primeiro dia útil subsequente ao último dia de férias. Se o último dia recair numa sexta-feira, sábado ou domingo, o início será no primeiro dia útil subsequente, ou seja, na segunda-feira.

III. O requerimento para a compensação de horas na forma prevista no parágrafo 6º supra deverá ser formulado pelo empregado e recepcionado pela EMPRESA, mediante protocolo em documento físico ou aviso de recebimento em caso de utilização de documento eletrônico, antes do término dos prazos previstos na cláusula 7ª (sétima) para compensação de horas.

***Parágrafo 9º:** A realização de horas extras pelo empregado dependerá da necessidade de serviço da empresa e de autorização prévia deste, o que será feito por meio do diretor, gerente ou responsável do departamento em que cada empregado trabalhar, constituindo falta grave do empregado o trabalho em horas extras sem a correspondente autorização, exceto em caso de urgências ou outras situações devidamente justificadas.*

***Parágrafo 10º**: O saldo credor do Banco de Horas poderá ser gozado pelo empregado da seguinte forma:*
a) Folgas coletivas;
b) Folgas individuais, determinadas pela empresa ou negociadas de comum acordo entre o empregado e a empresa;

***Parágrafo 11º:** Os minutos trabalhados além do limite diário, bem como os minutos faltantes ao limite diário ou semanal respeitarão o disposto no art. 58 §1º da CLT; os excedentes ao limite legal (5 minutos, totalizando-se no máximo de 10 minutos diários) serão contabilizados a crédito do empregado, e as reduções, assim considerados os minutos faltantes ao limite diário ou semanal, serão lançadas como débito do empregado para posterior reposição, a critério da empresa;*

***Parágrafo 12º:** As horas de trabalho dos empregados em viagens também poderão ser integradas ao presente Banco de Horas, seguindo as mesmas regras acima estabelecidas e observadas as seguintes normas adicionais:*

a) As viagens realizadas em virtude de eventos, com a participação dos empregados, às custas da empresa, darão ensejo à contagem de créditos ou débitos para fins do presente acordo, bem como poderão gerar o pagamento de horas extras ou descontos salariais, respeitado o período efetivamente trabalhado;

b) As viagens que forem computadas como parte da jornada de trabalho dos funcionários darão ensejo, também, ao pagamento do adicional noturno, quando aplicável; aquelas que não forem contadas como jornada de trabalho não darão ensejo ao pagamento do adicional.

***Parágrafo 13º:** É proibida a compensação em domingos e feriados e eventual trabalho nesses dias não será computado para fins de banco de horas, sendo remunerado pela empresa. De outro lado, eventual trabalho aos sábados poderá ser incluído no banco de horas ou remunerado como extraordinário, a critério da empresa, com comunicação prévia.*

CLÁUSULA 2ª: Do Controle do Banco de Horas
Compete a empresa o controle do Banco de Horas, devendo informar mensalmente aos funcionários, de forma individualizada, a quantidade de horas trabalhadas no mês, o saldo eventualmente existente para compensação e o prazo limite para tal.

Parágrafo único: O extrato a que se refere o "caput" poderá constar do hollerith de pagamento ou ser acessível por meio eletrônico.

CLÁUSULA 3ª: Do Desligamento de Funcionários
Em caso de encerramento do contrato de trabalho, se o empregado não tiver compensado, saldo positivo no banco de horas, as mesmas serão pagas como horas extras, com o adicional convencional e tomando como base o valor de sua remuneração na data da rescisão.

***Parágrafo Único**: Caso o saldo do Banco de Horas do trabalhador que se desligar seja negativo, o saldo de horas negativas poderá ser descontado da sua folha de pagamento, como horas simples (sem o adicional).*

CLÁUSULA 4ª: Adesões
O sindicato profissional, patronal, empresa e seus funcionários assinarão o presente acordo coletivo manifestando sua concordância com a instituição do regime de flexibilização de jornada de trabalho via Banco de Horas aqui estabelecido, a partir de quando os termos do presente acordo passarão a ter vigência imediata em relação a estes.

***Parágrafo Único**: Os funcionários das empresas que vierem a ser admitidos após a celebração do acordo coletivo de trabalho poderão fazer sua adesão individual perante a empresa, mediante assinatura em instrumento específico.*

CLÁUSULA 5ª: Da Renovação do Acordo
Acordam as partes que o presente instrumento poderá ser renovado, em todos os seus termos e condições, mediante simples termo aditivo a ser celebrado entre todas as partes, sob pena de nulidade do acordo coletivo de trabalho.

CLÁUSULA 6ª: Da Vigência do Acordo

O acordo coletivo de trabalho terá validade pelo período de 12 meses, com início na data da assinatura das partes.

ANEXO II - VALE REFEIÇÃO / VALE ALIMENTAÇÃO EM DINHEIRO

Fica autorizado às empresas a concessão do vale refeição em dinheiro, destacado em holerite de pagamento sob a rubrica de auxílio alimentação, no valor equivalente ao previsto na convenção coletiva de trabalho, calculado com base na quantidade de dias úteis de trabalho, apurados mês a mês.

O benefício pago em espécie não possui caráter remuneratório, ficando excluídas está verba de qualquer incidência em quaisquer outras verbas trabalhistas, além de não compor a base de cálculo das contribuições previdenciárias e/ou demais incidências fiscais.

ANEXO III – ESTABILIDADE LICENÇA MATERNIDADE

A empresa fica desobrigada do pagamento do período excedente ao legal de estabilidade provisória da gestante, previsto em cláusula constante da parte geral da convenção coletiva, desde que haja manifestação expressa e por escrito da empregada, devidamente assistidas as partes pelos respectivos sindicatos, quanto ao não interesse da trabalhadora na continuidade da relação laboral independentemente das circunstâncias alegadas.

ANEXO IV – PONTO ELETRÔNICO

Com base no disposto no artigo 1º da Portaria MTE 373/11, para as empresas obrigadas na adoção do Registro Eletrônico do Ponto – SRPE -, instituído pela Portaria MTE 1510/09, fica facultada a substituição da impressão do comprovante do trabalhador pelo relatório mensal de marcação de ponto, devendo, obrigatoriamente, ser entregue uma cópia ao trabalhador e outra cópia impressa que ficará com a empresa, após conferência e assinatura do trabalhador.

***Parágrafo primeiro: C**om base na mesma portaria 373/11, as empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada. Referidos sistemas, todavia, não poderão permitir:*

a) Restrições à marcação do ponto:
b) Marcação automática do ponto;
c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada;
d) Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo segundo: *A utilização do Sistema de Ponto Eletrônico previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho pela EMPREGADORA, subordina-se à obtenção de certificado, que poderá ser emitido pelo próprio fabricante do equipamento ou pelo distribuidor do mesmo que garanta que o referido atende a todos os requisitos da Portaria 373/2011, inclusive no que se refere aos requisitos de funcionalidade e segurança fixados pela Portaria 1.510/2009, ambas do Ministério do Trabalho e Emprego.*

Parágrafo terceiro: *Uma vez obtida pela EMPRESA a certificação de que trata a Parágrafo anterior, estas deverão dar ciência por escrito do fato ao SINDICATO e encaminhar a este cópia da referida certificação.*

Parágrafo quarto: *No prazo de 10 (dez) dias corridos, a contar do recebimento do comunicado e documentação previstos na Parágrafo imediatamente anterior, o SINDICATO deverá oferecer resposta, na qual comunicará a aceitação do certificado ou a eventual recusa do mesmo.*

Parágrafo quinto: *A eventual recusa do SINDICATO à certificação prevista neste Parágrafo, será válida apenas se acompanhada de parecer técnico que a embase, subscrito por empresa ou entidade que possua a expertise para tanto.*

Parágrafo sexto: *Uma vez manifestada a concordância, pelo SINDICATO, da aceitação da certificação apresentada pela EMPRESA ou, mesmo, diante de esgotamento do prazo previsto no Parágrafo segunda sem que tenha sido oferecida resposta pela Entidade Sindical ou, ainda, em caso de recusa sem o cumprimento da condição prevista no Parágrafo Terceiro, o Sistema de Ponto Eletrônico previsto no presente Acordo Coletivo de Trabalho estará autorizado para uso imediato.*

Parágrafo sétimo: *Na hipótese de recusa fundamentada de aceitação do certificado, na forma do disposto no parágrafo terceiro, o uso do sistema de Ponto Eletrônico previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho não poderá ser implementado e as partes deverão iniciar, imediatamente, negociações visando a obtenção de consenso que permita o uso do referido sistema de ponto eletrônico.*

ANEXO V - TROCA DE FERIADOS

As partes estabelecem a compensação do trabalho no dia de feriado, XX (xxxxxxxxxx) de xxxxxxxxxxxxxx de 20xx, com a folga concedida no dia XX (xxxxxxxx) de xxxxxxxxxx de 20xx, cuja compensação será de forma integral, sem qualquer prejuízo aos funcionários pela celebração do presente acordo.

O labor no dia indicado não configura labor em horas extras, uma vez que haverá a respectiva compensação correspondente a integralidade do período na forma legal, conforme indicado.

Os feriados elencados acima, não poderão ser objeto de inclusão de horas trabalhadas para efeito de compensação de jornada de trabalhado nos termos do banco de horas.

ANEXO VI - VALE TRANSPORTE / VALE COMBUSTÍVEL

I. *Aos empregados que façam uso de veículo próprio para se deslocar ao trabalho, o empregador poderá, mediante solicitação do trabalhador, disponibilizar o valor do vale transporte em vale combustível, o qual será creditado em cartão conveniado à empresa do ramo, a livre escolha do empregador, e tomado recibo do obreiro mensalmente.*

II. *Caso seja mais conveniente para as partes, e desde que a pedido do empregado, o vale combustível poderá ser pago em dinheiro, a titulo de ajuda de custo, conforme autoriza o artigo 457, §2º da CLT, desde que a quantia paga seja, no mínimo, o mesmo valor que seria devido ao empregado em caso de utilização de transporte público.*

III. *O fornecimento do vale-transporte ou vale combustível não tem natureza salarial e nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, também não se constituindo em base de incidência da contribuição previdenciária e do FGTS.*

IV. *Os empregados participarão do custeio do vale-transporte ou vale combustível com o percentual de até 6% (seis por cento) do respectivo salário, cumprindo ao empregador o pagamento do valor excedente.*

V. *Os valores eventualmente pagos em excesso pelo empregador a título de vale-transporte, nos casos de demissão e férias, poderão ser compensados no ato da quitação ou por ocasião do pagamento salarial do trabalhador, desde que a compensação seja operada no mês imediatamente subsequente ao excesso, ou, ainda, no ato da rescisão, na hipótese deste ocorrer no mês seguinte ao pagamento em excesso.*

É assegurado ao empregado não se habilitar ao benefício do vale-transporte no caso do percentual de desconto sobre o seu salário básico, a título de coparticipação, se caracterizar como mais oneroso do que o pagamento direto do transporte coletivo público nas suas locomoções residência-trabalho e vice-versa.

13/06/2025