



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DE SÃO PAULO, GUARULHOS, BARUERI, DIADEMA E SÃO CAETANO DO SUL, ESTADO DE SÃO PAULO

RECONHECIDO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO, EM 31 DE DEZEMBRO EM 1954 – CNPJ 62.249.222/0001-08

E-mail: seecovi@seecovi.org.br / Home Page: <http://seecovi.org.br> ou <http://cvil.org.br>

ATA DA ASSEMBLEIA GERAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DE SÃO PAULO, GUARULHOS, BARUERI, DIADEMA E SÃO CAETANO DO SUL, DO ESTADO DE SÃO PAULO, REALIZADA NO DIA 1º DE MARÇO DE 2023, REFERENTE APROVAÇÃO DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA PROFISSIONAL PARA NEGOCIAÇÃO DA CCT 2023/2025 - DATA BASE 1º DE MAIO DE 2023 - CONTENDO CLÁUSULAS ECONÔMICAS E SOCIAIS.

No dia 1º (primeiro) do mês de março, do ano de dois mil e vinte e três, às 10:00 (dez) horas, já em segunda convocação, realizou-se a assembleia geral DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DE SÃO PAULO, GUARULHOS, BARUERI, DIADEMA E SÃO CAETANO DO SUL, DO ESTADO DE SÃO PAULO, inscrito no CNPJ sob o n. 62.249.222/0001-08, com sede nesta Capital, na Avenida Prestes Maia, nº 241, 21ª andar, São Paulo - SP, CEP 01031-001, convocada e presidida pelo sr. Euripedes Rodrigues Torres, presidente do SEECOV, conforme publicação no jornal "Folha de São Paulo" edição de 23 de fevereiro de 2023, também publicada no site www.seecovi.org.br e afixada na sede social, destinada a toda a categoria profissional, ou seja, associados e não associados, na forma dos Estatutos Sociais. Presentes, trabalhadores, diretores e demais membros do sindicato e. Iniciados os trabalhos, às 9:00h, conforme disposições legais e estatutárias, o presidente procedeu a abertura da assembleia e agradeceu o comparecimento dos presentes. Diante do quórum insuficiente em primeira convocação, o presidente pediu que se aguardasse até às 10:00h, para reinício da assembleia, em cumprimento aos termos do edital de convocação, que, em não havendo número legal de trabalhadores em primeira convocação, que a assembleia se realizaria 01 hora após, em segunda convocação, com qualquer número de presentes. Ato contínuo, às 10:00h, já em segunda convocação, por determinação do presidente, foi composta a mesa diretora dos trabalhos, convidando a mim para secretariar, Benedito Maximiano (diretor-tesoureiro da entidade), e para escrutinador, Manoel Mecias Porto (vice-presidente da entidade), cuja mesa diretora foi ratificada pelos presentes. Na sequência, o presidente solicitou ao secretário a leitura do edital de convocação e os seguintes termos da ordem do dia, a saber: a) discussão e aprovação da pauta de reivindicações da categoria profissional que será encaminhada ao sindicato patronal destinada à negociação da convenção coletiva de trabalho 2023/2025 – Data Base 01/05/2023, para o período de 01/05/2023 a 30/04/2025, com vigência de 12 (doze) meses para as cláusulas econômicas e 24 (vinte e quatro) meses para as cláusulas sociais; b) autorização à diretoria para proceder às negociações com a entidade patronal, firmando a convenção coletiva de trabalho do período e/ou acordos coletivos; c) delegação de poderes ao sindicato para instaurar dissídio coletivo no Tribunal Regional do Trabalho, inclusive dissídio de greve; requerer procedimentos judiciais junto ao TRT, inclusive mediação, conciliação pré-processual e demais procedimentos legais previstos na legislação; firmar acordo em ação de dissídio coletivo; d) delegação de poderes ao sindicato para firmar quaisquer termos aditivos em situações que se façam necessárias ou emergenciais para inclusões ou adequações nas relações de trabalho e disposições contidas do instrumento coletivo da categoria; e) discussão e aprovação da contribuição assistencial e/ou contribuição/taxa negocial, autorização para o desconto em



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DE SÃO PAULO, GUARULHOS, BARUERI, DIADEMA E SÃO CAETANO DO SUL, ESTADO DE SÃO PAULO

RECONHECIDO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO, EM 31 DE DEZEMBRO EM 1954 – CNPJ 62.249.222/0001-08

E-mail: seecov@seecov.org.br / Home Page: <http://seecov.org.br> ou <http://evl.org.br>

folha de pagamento e fixação dos prazos de recolhimento e repasse ao sindicato, de todos os trabalhadores da categoria profissional, associados e não associados, em vista da convenção coletiva de trabalho beneficiar todos os integrantes da categoria; f) outros assuntos de interesse da categoria profissional. O presidente pediu a palavra e referindo-se ao item "a" da ordem do dia, fez uma ampla explanação da atual situação salarial dos trabalhadores; explicou que a entidade sindical estava dando início à negociação da CCT 2023/2025, data base 01/05/2023; que a pauta de reivindicações seria amplamente debatida, elaborada e votada pelos trabalhadores, objetivando a negociação do reajustamento dos salários, a correção dos pisos salariais, cesta básica, prêmios de permanência, abono de permanência e todas as demais cláusulas econômicas, com vigência de 12 (doze) meses, além das cláusulas sociais que vigorariam pelos próximos 24 (vinte e quatro) meses; o presidente destacou a necessidade de recuperação das perdas salariais dos trabalhadores; que o reajuste salarial deveria ser aplicado de forma linear; destacou que os trabalhadores teriam que analisar e deliberar quanto à necessidade de se alterar ou ajustar a redação de algumas cláusulas e parágrafos, excluir cláusulas que não mais atendiam aos interesses da categoria profissional e negociar novos benefícios, mantendo as cláusulas que atendessem aos interesses dos trabalhadores, além de discutir e deliberar acerca da contribuição assistencial/negocial da categoria para custeio do sindicato, considerando-se que todos os trabalhadores são beneficiados pelas conquistas, associados e não associados; por fim, que a pauta de reivindicações seria negociada com o sindicato patronal, observadas as formalidades legais. O presidente concedeu a palavra a quem dela quisesse fazer uso. Os presentes se manifestaram inicialmente quanto à necessidade de reajuste salarial e das cláusulas econômicas pela aplicação integral do INPC acumulado dos últimos 12 (doze) meses, mas, também, que além do INPC houvesse um aumento real para repor as perdas salariais. As sugestões do reajuste foram anotadas e debatidas, até que houvesse consenso. Colocado em votação, os trabalhadores por unanimidade aprovaram o pleito de reajuste dos salários pela aplicação integral do INPC acumulado dos últimos 12 meses, mais 6% (seis por cento) de aumento real, extensível aos pisos salariais, cesta básica, prêmio de permanência, abono de permanência e demais cláusulas econômicas, a partir de 01 de maio de 2023. Ato contínuo, os trabalhadores passaram a analisar as cláusulas e parágrafos da atual convenção coletiva 2021/2023 e o termo aditivo 2022/2023, cláusula por cláusula, de forma sistemática e na sequência, desde a primeira até a última, sobre aquelas que deveriam ser mantidas, sobre aquelas que poderiam ser mantidas, mas com alterações, ajustes ou acréscimos, e aquelas que deveriam ser excluídas, no todo ou em parte, por não mais atenderem aos interesses dos trabalhadores. Assim, a partir da análise de cada cláusula, coletadas as sugestões, debatidas e colocadas em votação, os trabalhadores deliberaram a seguinte pauta de reivindicações: 1º) cláusulas da atual CCT 2021/2023 e termo aditivo 2022/2023 a serem mantidas na convenção coletiva 2023/2025: (1ª vigência e data base; cláusula 2ª abrangência; cláusula 3ª - pisos salariais – regime geral; cláusula 7ª adiantamento salarial; cláusula 8ª comprovantes de pagamentos; cláusula 9ª forma de pagamento de salários; cláusula 10ª descontos em folha de pagamento; cláusula 11ª descanso semanal remunerado; cláusula 12ª horas extras; cláusula 16ª participação nos lucros e/ou resultados; cláusula 17ª cesta básica; cláusula 18ª vale transporte; cláusula 20ª indenização por morte e invalidez permanente; cláusula 21ª auxílio funeral; cláusula 23ª prêmio ao aposentado; cláusula 25ª demissão por justa causa; cláusula 26ª indenização



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DE SÃO PAULO, GUARULHOS, BARUERI, DIADEMA E SÃO CAETANO DO SUL, ESTADO DE SÃO PAULO

RECONHECIDO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO, EM 31 DE DEZEMBRO EM 1954 – CNPJ 62.249.222/0001-08

E-mail: seecovi@seecovi.org.br / Home Page: <http://seecovi.org.br> ou <http://cvl.org.br>

adicional; cláusula 27ª aviso prévio; cláusula 32ª salário do substituto; cláusula 35ª estabilidade do empregado em idade militar; cláusula 36ª garantia ao empregado acidentado; cláusula 38ª documentos; cláusula 39ª comunicados ao sindicato; cláusula 42ª banco de horas; cláusula 43ª trabalho aos sábados; cláusula 44ª intervalo para refeição; cláusula 45ª sistema alternativo de controle de jornada de trabalho; cláusula 47ª provas escolares; cláusula 49ª cálculo das férias; cláusula 50ª licença paternidade; cláusula 51ª uniforme; cláusula 52ª da segurança e da medicina do trabalho; cláusula 53ª atestados médicos e odontológicos; cláusula 54ª contribuição negocial dos empregados; cláusula 56ª cláusula geral de diversidade; cláusula 61ª penalidades e cláusula 62ª ressalva. 2º) - cláusulas da CCT 2021/2023 e termo aditivo 2022/2023, a serem mantidas na CCT 2023/2025, mas com a redação ajustada, alterada, com acréscimo ou exclusão de parágrafo: cláusula 13ª e 6ª do aditivo- "prêmio de permanência"; cláusula 14ª "adicional noturno"; cláusula 15ª e 7ª do aditivo "abono de permanência"; cláusula 19ª e 9ª do aditivo "complementação de auxílio previdenciário"; cláusula 22ª "guarda de filhos"; cláusula 24ª "rescisão contratual" (homologação no sindicato profissional, sem ônus ao empregado, autorizando-se cobrança de taxa pela assistência do empregador); cláusula 30ª "teletrabalho-home" office; 33ª "política de combate ao assédio moral"; cláusula 34ª "estabilidade provisória da gestante (item a)"; cláusula 40ª "estabilidade do empregado em auxílio doença"; cláusula 46ª "abono de faltas"; cláusula 56ª "cláusula geral de diversidade". 3º) cláusulas da CCT 2021/2023 e termo aditivo 2022/2023, a serem excluídas da convenção coletiva 2023/2025: (cláusula 4ª Repis; cláusula 5ª "covid 19 abono"; cláusula 28ª "covid 19 suspensão temporária do contrato de trabalho"; cláusula 29ª e 10ª no aditivo "contrato de trabalho intermitente"; cláusula 31ª "covid 19 teletrabalho-home office"; cláusula 41ª "covid 19 redução de jornada de trabalho/redução de salário"; cláusula 48ª "covid 19 férias antecipadas ou férias coletivas"; cláusula 57ª "cláusulas privativas de negociação coletiva de trabalho"; cláusula 58ª "acordos coletivo de trabalho"; 59ª "arbitragem"; cláusula 60ª "aplicação da lei 13.467/2017" e cláusula 63ª "convalidação das cláusulas covid19". Os trabalhadores após coleta de sugestões e debates, aprovaram o pleito de novos benefícios e condições, conforme segue: a) adicional por acúmulo de função, b) dia do aniversariante, c) ampliação da licença maternidade e paternidade - programa empresa cidadã, d) política de proteção à maternidade; e) auxílio ao filho portador de necessidade especial; f) auxílio creche; g) licença do dirigente sindical; h) campanha associativa; i) benefício social de proteção à saúde (seecovimed); j) contrato de experiência da readmissão; k) formulários do INSS; l) Férias; m) prorrogação, rescisão, denúncia ou revogação. Na sequência, o presidente após explicar os demais itens da ordem do dia e responder a perguntas e prestar os esclarecimentos solicitados, colocou em votação o item "b" da ordem do dia, qual seja: "b) autorização à diretoria para proceder às negociações com a entidade patronal, firmando a convenção coletiva de trabalho do período e/ou acordos coletivos", que colocado em votação foi aprovado por unanimidade, que ainda autorizou a diretoria do sindicato alterar a redação das cláusulas aprovadas e/ou incluir outras cláusulas sociais, além daquelas constantes da pauta aprovada em assembleia, que viessem a beneficiar a categoria profissional, inclusive se relacionadas à proteção, saúde e segurança dos trabalhadores. Dando-se prosseguimento, passou-se à discussão do item "c" da ordem do dia, "delegação de poderes ao sindicato para instaurar dissídio coletivo no Tribunal Regional do Trabalho, inclusive dissídio de greve; requerer procedimentos judiciais junto ao TRT, inclusive mediação, conciliação pré-processual e



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DE SÃO PAULO, GUARULHOS, BARUERI, DIADEMA E SÃO CAETANO DO SUL, ESTADO DE SÃO PAULO

RECONHECIDO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO, EM 31 DE DEZEMBRO EM 1954 – CNPJ 62.249.222/0001-08

E-mail: seecovi@seecovi.org.br / Home Page: <http://seecovi.org.br> ou <http://cvl.org.br>

demaís procedimentos legais previstos na legislação; firmar acordo em ação de dissídio coletivo"; que colocado em votação foi aprovado por unanimidade. Prosseguindo-se, o presidente colocou em votação o item "d" da ordem do dia, "delegação de poderes ao sindicato para firmar quaisquer termos aditivos em situações que se façam necessárias ou emergenciais para inclusões ou adequações nas relações de trabalho e disposições contidas do instrumento coletivo da categoria", que colocado em votação foi aprovado por unanimidade. Na sequência, o presidente abriu os debates acerca da contribuição assistencial e a questão do custeio dos serviços prestados pelo sindicato em prol da categoria, referindo-se ao item "e" da ordem do dia; expôs a situação financeira do sindicato e a necessidade de recursos para manutenção e continuidade dos serviços prestados, em especial a contribuição assistencial/negocial, considerando que as conquistas das negociações beneficiam tanto os associados como os não associados; destacou que a contribuição assistencial tem caráter retributivo. Após ampla discussão e colocado em votação, os trabalhadores aprovaram por unanimidade a contribuição assistencial/negocial devida ao sindicato pelos associados e não associados, já que todos são beneficiados pela convenção coletiva, cuja contribuição teria como teto o mesmo percentual aplicado ao reajuste dos salários, ou seja, a contribuição não ultrapassaria o mesmo índice de correção dos salários. Colocado em votação, os trabalhadores autorizaram o desconto em folha de pagamento; que as empresas descontariam a contribuição em folha de pagamento, cabendo à diretoria do sindicato, estabelecer se seria em parcela única ou parcelada, a data do recolhimento e do repasse ao sindicato, além da multa em caso de descumprimento do empregador, ficando autorizado à diretoria do sindicato a fazer os ajustes que forem necessários na redação da cláusula da contribuição assistencial. Na sequência, passou-se ao item "f" da ordem do dia - outros assuntos - ocasião em que diversos assuntos gerais foram discutidos. Discutida, elaborada e colocada em votação, os trabalhadores aprovaram por unanimidade a pauta de reivindicações para o período 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2025, nos seguintes termos: (*) reajuste dos salários, pisos salariais, cesta básica, prêmio de permanência, abono de permanência, auxílio previdenciário e demais cláusulas econômicas pela aplicação do INPC acumulado, mais 6% de aumento real. (**) ajuste/alteração/acréscimo de parágrafos. (***) cláusulas novas. CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE - As partes fixam a vigência da presente convenção coletiva de trabalho no período de 01º de maio de 2023 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio. CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA - A presente convenção coletiva de trabalho abrangerá a(s) categoria(s) PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS, COMERCIAIS E (**) SHOPPING CENTERS, com abrangência territorial em São Paulo/SP, Barueri, Diadema, Guarulhos e São Caetano do Sul, do Estado de São Paulo. (*) CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS - REGIME GERAL - VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024. Ficam estabelecidos, para a categoria profissional, os seguintes pisos salariais para admissão de empregados em jornadas de 44 (quarenta e quatro) horas semanais: a) (R\$ (x), valor atual reajustado pela aplicação do INPC acumulado dos últimos 12 meses, mais 6% de aumento real) para os empregados exercentes das funções de mensageiro/(**) office-boy e recepcionista, correspondendo ao valor horário de R\$ (x); b) (R\$ (x) valor atual reajustado pela aplicação do INPC acumulado dos últimos 12 meses, mais 6% de aumento real) para os demais empregados, correspondendo ao valor horário de R\$ (x). Parágrafo



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DE SÃO PAULO, GUARULHOS, BARUERI, DIADEMA E SÃO CAETANO DO SUL, ESTADO DE SÃO PAULO

RECONHECIDO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO, EM 31 DE DEZEMBRO EM 1954 – CNPJ 62.249.222/0001-08

E-mail: seecovi@seecovi.org.br / Home Page: <http://seecovi.org.br> ou <http://cvl.org.br>

Primeiro: Os pisos salariais aqui estabelecidos serão reajustados na forma da legislação vigente. (*) CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024. Os salários dos empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, com data-base em 01 (primeiro) de maio, deverão ser reajustados pela aplicação do INPC acumulado dos últimos 12 meses, mais 6% de aumento real, calculado sobre os salários, com vigência a partir de 1 de maio de 2023, observando o quanto segue: Parágrafo Primeiro: Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e (**). Parágrafo Segundo: Os salários dos empregados admitidos após 01 de maio de 2023, serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados, de acordo com os seguintes critérios (tabela). CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL. Fica assegurado ao empregado o direito de obter no 15º (décimo quinto) dia subsequente à data de pagamento da remuneração, adiantamento salarial equivalente a até 45% (quarenta e cinco por cento) de seu salário nominal. Parágrafo Único - Na hipótese de o empregado não ter interesse nesse adiantamento, deverá comunicar o fato à empresa, por escrito. CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS - Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamentos, com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS. CLÁUSULA NONA - FORMA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS - As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários e adiantamentos em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados nesses dias (de pagamento e adiantamento de salários), tempo hábil para o recebimento no Banco ou no posto bancário, dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição. CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO - As empresas poderão descontar dos salários de seus empregados, consoante o artigo 462 da CLT., além do permitido por Lei, também seguros de vida em grupo, alimentação, planos ou convênios médico-odontológicos, medicamentos, transporte, empréstimos sociais e demais benefícios concedidos, quando os respectivos descontos forem autorizados, por escrito, pelos próprios empregados. CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO - (DSR) - No cálculo do DSR considerar-se-ão as horas extras e a parcela do adicional noturno. CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS - As horas extras serão remuneradas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal trabalhada. (*) CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIO DE PERMANÊNCIA - VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024- Os empregadores se obrigam ao pagamento mensal de um prêmio de permanência, por tempo de serviço prestado pelo empregado ao mesmo empregador, equivalente a R\$ (x) valor atual reajustado pela aplicação do INPC acumulado dos últimos 12 meses, mais 6% de aumento real) por ano trabalhado (anuênio), limitado ao máximo de 10 (dez) anuênios e respeitado o direito adquirido daqueles que tenham atingido patamar superior a esse limite. Esse prêmio incidirá no cálculo das horas extras mensais, 13º salário, indenização, integral ou parcial, e depósitos fundiários. Parágrafo primeiro - A partir da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021, o número de prêmios de permanência (anuênio) adquiridos constante do último recibo de pagamento do empregado foi congelado, assegurado o direito adquirido ao empregado até a data do último pagamento, não havendo a partir de então a acumulação de novos anuênios. (**) Parágrafo segundo - A



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DE SÃO PAULO, GUARULHOS, BARUERI, DIADEMA E SÃO CAETANO DO SUL, ESTADO DE SÃO PAULO

RECONHECIDO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO, EM 31 DE DEZEMBRO EM 1954 - CNPJ 62.249.222/0001-08

E-mail: seecovi@seecovi.org.br / Home Page: <http://seecovi.org.br> ou <http://evl.org.br>

partir da convenção coletiva de trabalho 2023/2025, os empregados continuarão recebendo o prêmio de permanência mensal no valor "congelado" e passarão a receber o abono de permanência na forma estabelecida na cláusula décima quinta, até que somados os dois (prêmio de permanência + abono de permanência), atinja-se 10 benefícios mensais. CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO. Para o trabalho prestado entre as 22:00 horas de um dia e as 5:00 horas do dia seguinte, será devido um adicional de 20 % (vinte por cento) sobre a hora diurna. A remuneração do trabalho noturno terá acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre a hora normal, considerando-se que trabalho noturno é aquele executado entre as 22h00 de um dia e as 5h00 do dia seguinte, (**) sendo que a hora de trabalho nesse período é de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, devido ainda o respectivo adicional sobre as horas em prorrogação, nos termos da Súmula 60 TST (*) CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ABONO DE PERMANÊNCIA - VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024- Os trabalhadores contratados a partir da vigência da Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021, após 02 anos de efetivo serviço para a mesma empresa, passam a ter direito ao abono mensal de permanência no valor equivalente a (R\$ (x) valor atual reajustado pela aplicação do INPC acumulado dos últimos 12 meses, mais 6% de aumento real) por ano trabalhado, limitado ao máximo de 10 (dez) ABONOS. Parágrafo Único: O Abono de Permanência de que trata esta cláusula, na forma da Lei 13.467/2017, NÃO tem natureza salarial, NÃO integra a remuneração do empregado, NÃO se incorporará ao contrato de trabalho e NÃO constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, fundiário e previdenciário (**). CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - A participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa fica sujeita ao disposto na Lei nº 10.101, de 19/12/2000. (*) CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE ALIMENTAÇÃO - VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024- Os empregadores concederão a seus empregados, mensalmente, até o 5º (quinto) dia útil, vale alimentação a no valor de R\$ (x) valor atual reajustado pela aplicação do INPC acumulado dos últimos 12 meses, mais 6% de aumento real). Parágrafo Primeiro - É facultado ao empregador cumprir a obrigação estabelecida na presente cláusula mediante uma das seguintes alternativas, em conformidade com a legislação vigente: a) Vale-cesta; b) Ticket refeição no mesmo valor da cesta, ou c) Aquisição da cesta básica para entrega direta ao empregado, desde que comprovada com nota fiscal de compra, no valor do benefício. Parágrafo Primeiro - Ficam respeitadas as condições mais benéficas já praticadas pela empresa a este título. (**) Parágrafo Segundo - O benefício previsto na referida cláusula deverá ser concedido aos empregados (as) por ocasião das férias, da licença maternidade, afastamento por auxílio-doença e acidente de trabalho do INSS, sendo que nos últimos dois casos, por período de até 6 (seis) meses. Parágrafo Terceiro - O benefício não possui natureza salarial. Parágrafo Quarto - Ficam dispensadas do cumprimento da presente cláusula, as empresas que já fornecem aos empregados, vale alimentação, ticket refeição ou plano de saúde em valor igual ou superior. CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE - O vale transporte a que têm direito os empregados, será concedido na forma da legislação pertinente. CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024 - (**) Durante os primeiros 180 (cento e oitenta dias) do afastamento do empregado, a empresa lhe concederá, a título de complementação, uma cesta-básica, ticket e/ou vale alimentação mensal, no valor de (R\$ (x) valor atual reajustado pela aplicação do INPC acumulado dos últimos 12 meses, mais 6% de aumento



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DE SÃO PAULO, GUARULHOS, BARUERI, DIADEMA E SÃO CAETANO DO SUL, ESTADO DE SÃO PAULO

RECONHECIDO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO, EM 31 DE DEZEMBRO EM 1954 – CNPJ 62.249.222/0001-08

E-mail: seecovi@seecovi.org.br / Home Page: <http://seecovi.org.br> ou <http://cvl.org.br>

real) (*). **CLÁUSULA VIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO POR MORTE E INVALIDEZ PERMANENTE** - No caso de morte do empregado, natural ou acidental, e no caso de sua invalidez permanente, total ou parcial, causada por acidente, fica o empregador obrigado ao pagamento de uma indenização equivalente a 12 (doze) salários nominais do empregado, tomado o valor deste à data do óbito. **Parágrafo Primeiro** - A indenização de que trata a presente cláusula poderá ser garantida através de seguro de vida e acidentes pessoais. **Parágrafo Segundo** - No caso de morte do empregado, a indenização será paga diretamente aos dependentes definidos como tal em Certidão da Previdência social ou, na falta destes, aos herdeiros e sucessores autorizados por meio de alvará judicial, no mesmo prazo da rescisão contratual, cuja contagem terá início no dia seguinte ao da apresentação da documentação. **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL** - Na hipótese de falecimento do empregado que contava mais de 2 (dois) anos no emprego, a empresa pagará a seus dependentes o equivalente a 2 (dois) salários-piso da categoria. **Parágrafo Primeiro** - O pagamento de que trata a presente cláusula deverá ser efetuado no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, contados da apresentação da certidão de óbito ao empregador. **Parágrafo Segundo** - O pagamento previsto na presente cláusula poderá ser garantido através de seguro. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GUARDA DE FILHOS** - As empresas se obrigam a fornecer local apropriado para a guarda dos filhos de suas empregadas, consoante o disposto no parágrafo 1º do artigo 389 da CLT, ou na forma estabelecida pela Portaria Ministerial nº 3.296/86. **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRÊMIO AO APOSENTADO** - O empregado que se aposentar fará jus ao recebimento de um prêmio, correspondente ao valor de seu salário, desde que tenha mais de 5 (cinco) anos de serviço ininterrupto prestado ao mesmo empregador. **Parágrafo Único** - O prêmio deverá ser pago no prazo de 10 (dez) dias, a contar do recebimento pelo empregador de comunicação do INSS informando a concessão do benefício ou comprovação formal da concessão do mesmo por parte do empregado. **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL** - O pagamento das verbas relativas às rescisões de contratos de trabalho, a baixa na CTPS e a entrega ao empregado dos documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes deverá ocorrer em até 10 (dez) dias, contados a partir do término do contrato, nos termos do § 6º, do art. 477 da CLT. (**) **Parágrafo Primeiro**: O saldo de salário referente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago pelo empregador por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, exceto se o pagamento da rescisão ocorrer antes. (**) **Parágrafo Segundo**: A homologação das verbas rescisórias será efetuada, dentro do prazo previsto em lei, junto à entidade sindical profissional, sem custo ao empregado, ou nos órgãos do Ministério do Trabalho. **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA** - O empregado dispensado por justa causa deverá ser comunicado por escrito e contrarrecibo, sendo-lhe esclarecidos os motivos da dispensa, sob pena de presumir-se imotivada. **Parágrafo Único** - Havendo recusa do empregado em receber o comunicado, deverá o empregador fazer que o mesmo seja firmado por duas testemunhas. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO SALARIAL** - O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base da categoria, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, conforme as Leis n.º 6.708/79 e 7.238/84. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO** - Os empregados com mais de 3 (três) anos ininterruptos de serviços prestados ao mesmo empregador, farão jus a 45 (quarenta e cinco) dias de aviso prévio, desde que tenham 45



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DE SÃO PAULO, GUARULHOS, BARUERI, DIADEMA E SÃO CAETANO DO SUL, ESTADO DE SÃO PAULO

RECONHECIDO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO, EM 31 DE DEZEMBRO EM 1954 – CNPJ 62.249.222/0001-08

E-mail: seecovi@seecovi.org.br / Home Page: <http://seecovi.org.br> ou <http://cvl.org.br>

(quarenta e cinco) ou mais anos de idade. Parágrafo Primeiro: A garantia objeto da presente cláusula não se cumula com as disposições relativas ao aviso prévio proporcional constantes da lei 12.506/11 – (lei do aviso prévio proporcional), devendo prevalecer a condição mais benéfica para o trabalhador. Parágrafo Segundo: O período de aviso prévio concedido pelo Empregador excedente aos 30 (trinta) dias, quer seja com base na lei 12.506/11 ou com base no caput da presente cláusula, será sempre indenizado. CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TELETRABALHO - "HOME OFFICE" - As empresas poderão pactuar com os trabalhadores a adoção do regime de teletrabalho ou home office, especificando em contrato individual as atividades que serão realizadas pelo empregado, podendo ainda alterar o trabalho presencial para remoto e vice-versa, registrando tais alterações por aditivo contratual. Parágrafo Primeiro: a adoção ou alteração do regime de teletrabalho para o presencial ou vice-versa observará o prazo mínimo de 15 dias para início ou encerramento do regime. Parágrafo Segundo: O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho e/ou home office. Parágrafo Terceiro: As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura, bem como fornecimento de plano de banda larga adequados à prestação do trabalho remoto, (**) às expensas do empregador, serão previstas em contrato individual escrito, cujo eventual fornecimento pelo empregador não integram a remuneração do empregado, que ainda responsabilizar-se-á pelo uso adequado e conservação dos equipamentos fornecidos pelo empregador, com base no § 2º do art. 457 da CLT. Parágrafo Quarto: O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo Quinto: Visando a proteção de dados a que tenha acesso em função de seu contrato de trabalho, o empregado deverá assinar termo de responsabilidade e termo de confidencialidade e sigilo desses dados, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. Parágrafo Sexto: Não será devido ao trabalhador em home office o vale transporte, salvo nas situações previstas no parágrafo segundo. (**) Parágrafo Sétimo: O horário dos empregados em regime de teletrabalho/home office, estará sujeito a marcação de ponto e constará de registro eletrônico por meio de aplicativos ou softwares desenvolvidos de acordo com os preceitos contidos na presente cláusula terceira da cláusula quadragésima quinta. Parágrafo Oitavo: As empresas representadas acordarão com os trabalhadores ajuda de custo mensal no valor de, no mínimo, R\$ 150,00 (cento e cinquenta), de natureza indenizatória, com a finalidade de cobrir as despesas mensais de internet, energia elétrica e telefone. (**) Parágrafo Nono: Os empregados em regime de home office/teletrabalho, farão jus a todos os benefícios constantes da presente convenção coletiva. Parágrafo Décimo: Não será devido ao trabalhador o vale transporte pelo período em que durar o regime de teletrabalho, autorizada quando do retorno ao regime de trabalho presencial a compensação do benefício porventura já adiantado e não utilizado. Parágrafo Décimo Primeiro: O retorno ao regime de trabalho presencial deverá garantir um prazo de transição mínimo de 05 (cinco) dias úteis. CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO - O empregado que, por mais de 30 (trinta) dias, inclusive durante o período de férias, substituir outro de maior salário, receberá o mesmo salário deste enquanto perdurar a substituição. CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL - As partes signatárias da presente Convenção Coletiva



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DE SÃO PAULO, GUARULHOS, BARUERI, DIADEMA E SÃO CAETANO DO SUL, ESTADO DE SÃO PAULO

RECONHECIDO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO, EM 31 DE DEZEMBRO EM 1954 – CNPJ 62.249.222/0001-08

E-mail: seecovi@seecovi.org.br / Home Page: <http://seecovi.org.br> ou <http://evl.org.br>

de Trabalho se comprometem a coibir a prática de assédio moral. Parágrafo Único - Os Sindicatos, em conjunto ou separadamente, se comprometem a promover e divulgar campanhas de orientação nas relações interpessoais e de combate à discriminação e assédio moral no ambiente de trabalho. CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - Gozarão de estabilidade provisória no emprego: a) A gestante - desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, garantida pela Constituição Federal, exceto nos casos de (**) contrato temporário da Lei 6.019/74, dispensa por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes; b) A mulher adotante de crianças - de acordo com a Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002. CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE MILITAR - Gozará de estabilidade provisória no emprego o empregado em idade de serviço militar - desde a incorporação até 30 dias após a dispensa ou a baixa. CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO - O empregado que sofrer acidente do trabalho terá garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente, de acordo com o art. 118 da Lei nº 8.213/91. (**) Parágrafo Único: Considera-se acidente do trabalho as seguintes entidades mórbidas: I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social e a doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, fazendo jus à mesma garantia prevista o artigo 118 da Lei nº 8.213/91. CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA - Os empregados que, comprovadamente, estiverem no máximo a um ano da aquisição do direito à aposentadoria, seja proporcional, integral ou por idade, e que contarem com mais de 5 (cinco) anos de serviço ao mesmo empregador, terão garantia de emprego durante esse ano. Ficam ressalvadas as hipóteses de rescisão por acordo, de dispensa por justa causa e de pedido de demissão. Adquirido o direito à aposentadoria, extingue-se a garantia objeto da presente cláusula. Parágrafo Único - A garantia de emprego de que trata a presente cláusula será observada a partir do recebimento, pela empresa, de comunicação do empregado ou da Previdência Social, por escrito, sem efeito retroativo, comprovando reunir ele as condições previstas na Lei Previdenciária. CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DOCUMENTOS - Quando as empresas requisitarem as Carteiras de Trabalho de seus empregados para anotações, deverão fornecer-lhes recibo da retenção desse documento, em papel timbrado. Parágrafo Único - Nenhum documento do empregado poderá ser recebido pela empresa sem o respectivo recibo. CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMUNICADOS DO SINDICATO - Publicações, avisos e cópias de acordos coletivos de trabalho serão afixados, de preferência, nos quadros de avisos das próprias empresas, objetivando manter informados seus empregados. (**) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM AUXÍLIO-DOENÇA DO INSS. Gozará de estabilidade provisória no emprego o(a) empregado(a) afastado por mais de 60 (sessenta dias) dias, em razão de doença - de 60 (sessenta) dias a partir da alta médica do INSS (B31), desde que trabalhe há mais de 24 (vinte e quatro) meses na mesma empresa. (**) Parágrafo Primeiro: Se o contrato de trabalho for inferior a 24 meses, o empregado(a) gozará estabilidade provisória de 30 (trinta) dias. (**) Parágrafo Segundo: Na contagem do tempo de serviço computar-se-á



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DE SÃO PAULO, GUARULHOS, BARUERI, DIADEMA E SÃO CAETANO DO SUL, ESTADO DE SÃO PAULO

RECONHECIDO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO, EM 31 DE DEZEMBRO EM 1954 – CNPJ 62.249.222/0001-08

E-mail: seccovi@seccovi.org.br / Home Page: <http://seccovi.org.br> ou <http://cvil.org.br>

somente o aviso prévio legal de 30 dias, seja trabalhado ou indenizado. (**) Parágrafo Terceiro: A estabilidade inicia-se após a concessão do aviso prévio do empregador. (**) Parágrafo Quarto: De acordo com o artigo 118 da Lei nº 8.213/91, o segurado que sofrer acidente do trabalho terá garantida, pelo prazo de 12 meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independente de percepção de auxílio-acidente. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS- Fica facultado às empresas e seus empregados, com fulcro no art. 59 da CLT e no inciso II, do 611-A, da CLT, a celebração de acordo individual de compensação, na forma do chamado "banco de horas", com 12 (doze) meses, mediante a adesão às seguintes condições: a) contabilização no "banco de horas" de até 2 (duas) horas diárias em acréscimo à jornada normal de trabalho, sendo pagas como extraordinárias, com o adicional previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, as excedentes ao limite ora estabelecido; b) compensação das horas acumuladas dentro do prazo de vigência do banco de horas, sendo quitadas em folha de pagamento, como extraordinárias, as não compensadas nesse período, adotando-se o mesmo critério na hipótese de rescisão do contrato de trabalho; c) a compensação das horas de crédito do empregado será definida na escala do mês, sendo determinada, preferencialmente, antes ou após as folgas, podendo o empregado, na ocorrência de fato excepcional, solicitar data para a compensação, com cinco dias de antecedência; d) o débito do empregado no banco de horas não poderá ser compensado em (**) intervalos, férias ou folgas. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO AOS SÁBADOS - Fica facultada às empresas que operam aos sábados a compensação das respectivas horas ou adoção de plantões. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO - Com fundamento no inciso III, do artigo 611-A da CLT, empregados e empregadores de comum acordo, por escrito, poderão reduzir até a metade o período do intervalo para refeição de que trata o caput do artigo 71 da CLT. Parágrafo Primeiro - A redução do período do intervalo não desobriga o empregador de conceder na integralidade o benefício de que trata a cláusula "cesta básica". Parágrafo Segundo - A redução do intervalo para refeição poderá ocorrer em caráter definitivo ou por prazo determinado, podendo ser revogado pelo empregador com aviso prévio de 30 dias. Parágrafo Terceiro - A redução do intervalo poderá ser ajustada com todos os empregados ou com apenas alguns deles, a critério do empregador. Parágrafo Quarto - Nas jornadas de trabalho superiores a 6 horas diárias, deverá ser assegurado aos empregados o período mínimo de 30 (trinta) minutos ininterruptos de intervalo. Parágrafo Quinto - Os empregados que tiveram o intervalo reduzido, terão a sua jornada de trabalho diária reduzida proporcionalmente em até 30 minutos, sem prejuízo do salário. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO. Com base no inciso x, do art. 611-A, art. 74 da CLT e da Portaria nº 373, de 25/02/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas com mais de 20 (vinte) empregados poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada. Parágrafo Primeiro: Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão: a) Estar disponíveis no local de trabalho; b) Permitir a identificação de empregador e empregado; c) Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado a qualquer tempo; Parágrafo Segundo: Os sistemas alternativos eletrônicos não poderão admitir: a) Restrições à marcação do ponto; b) Marcação automática do ponto; c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada efetivamente



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DE SÃO PAULO, GUARULHOS, BARUERI, DIADEMA E SÃO CAETANO DO SUL, ESTADO DE SÃO PAULO

RECONHECIDO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO, EM 31 DE DEZEMBRO EM 1954 – CNPJ 62.249.222/0001-08

E-mail: seecovi@seecovi.org.br / Home Page: <http://seecovi.org.br> ou <http://cvl.org.br>

trabalhada; d) A Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado. Parágrafo Terceiro: Se o trabalho for executado fora do estabelecimento do empregador, o horário dos empregados constará do registro eletrônico em seu poder por meio de aplicativo ou softwares desenvolvidos de acordo com os preceitos contidos na presente cláusula. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS - O empregado que, por motivo de doença, necessitar levar ao médico seu filho de até 14 anos de idade e (**) pais idosos, terá abonadas as horas em que tiver permanecido em consulta, desde que apresente a respectiva comprovação fornecida pelo médico, prevalecendo o direito do abono apenas em relação a 3 (três) ausências por ano. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PROVAS ESCOLARES - Os empregados estudantes, matriculados regularmente no ensino fundamental, médio, universitário e cursos técnicos serão, obrigatoriamente, liberados nos dias de exames escolares, sem descontos nos salários, pelo menos duas horas antes do horário previsto para o início dos referidos exames, desde que a data e o horário destes sejam previamente comunicados à empresa e posteriormente confirmados mediante atestados fornecidos pelos estabelecimentos de ensino. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CÁLCULO DAS FÉRIAS- No cálculo das férias serão computados a média mensal de horas extras, o adicional noturno e todas as parcelas mensais que tenham sido pagas ao empregado com habitualidade, durante o período aquisitivo, exceto o abono de permanência. Parágrafo Único - O empregado com menos de um ano de casa terá direito às férias proporcionais, mesmo na hipótese de solicitar demissão. CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA PATERNIDADE. As empresas concederão aos seus empregados-pais licença paternidade de 05 (cinco) dias úteis, a contar do dia subsequente ao do nascimento do filho(a). CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – UNIFORME- Observado o quanto estabelecido no artigo 456-A da CLT, os empregadores fornecerão aos empregados, gratuitamente, os uniformes considerados de uso obrigatória, cuja restituição deverá ocorrer, no estado de uso em que se encontrem, ao ensejo da extinção do contrato de trabalho. Parágrafo Único: Na hipótese da não devolução dos uniformes, o empregado sujeita-se a indenizar o empregador pelo valor correspondente e comprovado por nota fiscal de aquisição, mediante desconto da respectiva verba rescisória. CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO. Os empregadores custearão os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais de seus empregados, bem como a implementação das NRs (Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego), nos termos da legislação vigente. CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS- Salvo na hipótese de o empregador possuir serviços médicos e odontológicos próprios ou de convênios, fica obrigado a aceitar os atestados fornecidos por médicos e dentistas que mantenham convênios com o Sindicato dos empregados, para justificativa do tempo necessário para o respectivo tratamento, devendo o atestado especificar horário dispendido, bem como hora de entrada e de saída. (**) CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS DA CATEGORIA PROFISSIONAL VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/10/2024- A presente cláusula é inserida na convenção coletiva de trabalho, conforme deliberação em AGE de aprovação da pauta de reivindicações, realizada em 02/03/2023, como contribuição de todos os trabalhadores da categoria profissional como retribuição pelo trabalho e atuação sindical na negociação coletiva da presente norma coletiva. A contribuição atende o disposto no artigo 7º, XXVI e



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DE SÃO PAULO, GUARULHOS, BARUERI, DIADEMA E SÃO CAETANO DO SUL, ESTADO DE SÃO PAULO

RECONHECIDO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO, EM 31 DE DEZEMBRO EM 1954 – CNPJ 62.249.222/0001-08

E-mail: seecovi@seecovi.org.br / Home Page: <http://seecovi.org.br> ou <http://cvl.org.br>

artigo 8º, incisos II, IV e VI da Constituição Federal de 1988, a alínea "e", do artigo 513 da CLT e as Notas Técnicas nº 2, 3 e 20 da CONALIS – Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho e no Estatuto Social da Entidade Sindical, estando em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária do Sindicato. As empresas descontarão dos trabalhadores da categoria profissional, associados e não associados (x%) PERCENTUAL LIMITADO AO MESMO PERCENTUAL APLICADO AO REAJUSTE SALARIAL, CONFORME AGE) da remuneração do empregado, em parcela única, a título de contribuição assistencial, descontada na folha de pagamento do mês seguinte à assinatura e disponibilização do instrumento no site (ou em data a ser definida pelo sindicato) e recolhida até o dia 10 do mês seguinte (ou outra data a ser definida pelo sindicato), mediante guia obtida no site do sindicato dos trabalhadores. A contribuição dos empregados admitidos após a data-base será feita no primeiro mês de remuneração, proporcionalmente ao tempo faltante de vivência da convenção coletiva. O não recolhimento da contribuição referida na presente cláusula acarretará para o empregador uma multa de 10% (dez por cento) calculada sobre o montante devido e não recolhido, sem prejuízo de sua atualização monetária, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês. O empregado poderá se opor ao recolhimento, no prazo de 10 (dez) dias, protocolando, pessoalmente, carta de oposição, em 2 vias, na sede do sindicato, das 9h às 15h., da contar do dia seguinte à disponibilização do presente instrumento coletivo no site do sindicato (www.seecovi.org.br). CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CLÁUSULA GERAL DE DIVERSIDADE- As empresas da categoria devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, proporcionando ambiente seguro e saudável para seus empregados, respeitando a liberdade de associação e o reconhecimento do direito a negociação coletiva, comprometendo-se ainda ao combate de todas as formas de trabalho forçado, infantil ou degradante, devendo atuar na disseminação da cultura da tolerância à diversidade e em busca da eliminação de quaisquer formas de discriminação no ambiente de trabalho quer seja em virtude de raça, sexo, cor, origem, religião, condição social, idade, porte ou presença de deficiência física ou mental, ou qualquer tipo de doença, exaltando a cidadania e a meritocracia tanto nas políticas de recursos humanos quanto na execução das atividades laborativas. (**) Parágrafo único: Anualmente, as empresas promoverão junto aos seus empregados(as) cursos e/ou palestras sobre prevenção, combate e eliminação de todo e qualquer tipo de assédio e discriminação no ambiente de trabalho. CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – PENALIDADES - O não cumprimento de qualquer das cláusulas desta Convenção, sujeitará a empresa a pagar ao empregado multa de 01 piso normativo, se a situação não for regularizada em até 30 (trinta) dias após o empregador ser comunicado formalmente pelo sindicato profissional. CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – RESSALVA- Qualquer norma legal concernente às condições de trabalho, que venha a ser instituída na vigência desta Convenção, desde que mais favorável aos empregados, se incorporará automaticamente à presente Convenção. CLÁUSULAS NOVAS - (***) ADICIONAL POR ACÚMULO DE CARGO - Desde que devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que vier a exercer cumulativa outra função, fará jus ao percentual de adicional correspondente a 20% (vinte por cento) do respectivo salário contratual. Parágrafo único - O pagamento do adicional aqui previsto, cessará quando o empregado deixar de exercer a função que estiver acumulando. (***) DIA DO ANIVERSARIANTE - Fica estabelecido um dia de folga, sem quaisquer descontos, ou



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DE SÃO PAULO, GUARULHOS, BARUERI, DIADEMA E SÃO CAETANO DO SUL, ESTADO DE SÃO PAULO

RECONHECIDO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO, EM 31 DE DEZEMBRO EM 1954 – CNPJ 62.249.222/0001-08

E-mail: seecovi@seecovi.org.br / Home Page: <http://seecovi.org.br> ou <http://cvl.org.br>

prejuízos trabalhistas, para todos os empregados abrangidos por esta convenção por ocasião do dia do aniversário do trabalhador. a) O dia útil da semana a ser folgado pelo empregado será de comum acordo entre empregado e empregador, entre segunda e sexta-feira; b) O benefício é exclusivo dos associados em dia com as contribuições sindicais e empregados que não protocolaram carta de oposição da contribuição assistencial e contribuíram com contribuição assistencial fixada na Convenção Coletiva de Trabalho e/ou Termo Aditivo, mediante desconto em holerite. (***) **AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE – PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ.** As Empresas abrangidas por esta Convenção, adeptas de forma expressa ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09/09/2008, alterada pela Lei nº 13.257, de 08/03/2016, poderão assegurar a prorrogação da licença maternidade e da licença paternidade, prevista no inciso XVIII e XIX, do "caput" do Art. 7º da Constituição Federal, nos parágrafos a seguir: **Parágrafo primeiro:** Todas as empresas em licença maternidade nas Empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã têm oportunidade de requerer a prorrogação da licença maternidade de 120 dias, por mais 60 dias, totalizando 180 dias e por 15 dias a duração da licença paternidade, além dos 5 (cinco) estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, observadas as regras da lei. (***) **POLÍTICA DE PROTEÇÃO À MATERNIDADE** - Sem prejuízo das hipóteses legais de prorrogação da licença maternidade, as empresas não aderentes do Programa Empresa Cidadã, poderão, por mera liberalidade, estender o afastamento da gestante por até 60 (sessenta) dias, pagando-lhe a respectiva remuneração, para atender necessidade específica solicitada pela empregada, a contar do término da licença legal, como política de proteção à maternidade e à primeira infância, que deverá ser formalizado mediante termo individual escrito. (***) **AUXÍLIO AO FILHO PORTADOR DE NECESSIDADE ESPECIAL** - As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos portadores de necessidades especiais de qualquer idade (física e/ou mental) auxílio mensal equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do maior piso normativo estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho. (***) **CRECHE/AUXÍLIO CRECHE** - Nos termos da Portaria 3.296, as empresas se obrigam a disponibilizar creches à empregada-mãe, mediante apresentação da certidão de nascimento. **Parágrafo Primeiro:** As empresas que não possuem creches próprias, reembolsarão, a título de auxílio creche, o valor equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do maior salário normativo da categoria previsto na convenção coletiva de trabalho, por filho menor de 06 (seis) anos de idade, desde que lhes sejam apresentados recibos de pagamento, podendo o auxílio creche ser substituído pela concessão de vagas junto a creches particulares, sem nenhum ônus para a empregada mãe. **Parágrafo Segundo:** O auxílio creche será concedido ao empregado pai que detenha a guarda do filho, independentemente do estado civil. **Parágrafo Terceiro:** O valor não integrará ao salário da(o) empregada(o). (***) **LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL** - Os empregadores concederão licença remunerada aos empregados dirigentes sindicais eleitos, para que participem de reuniões e eventos da Entidade Sindical, quando comunicados com a antecedência mínima de 3 (três) dias das datas de realização dos mesmos, por ano, sendo a licença de 3 (três) dias por ano. (***) **CAMPANHA ASSOCIATIVA** - As empresas, dentro da vigência da presente convenção coletiva, permitirão a visita do sindicato, mediante agendamento prévio, para divulgação e distribuição de material destinado à associação dos empregados da categoria. (***) **BENEFÍCIO SOCIAL DE PROTEÇÃO À SAÚDE** - Visando a saúde dos empregados, o sindicato profissional, mediante parceria com médicos



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DE SÃO PAULO, GUARULHOS, BARUERI, DIADEMA E SÃO CAETANO DO SUL, ESTADO DE SÃO PAULO

RECONHECIDO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO, EM 31 DE DEZEMBRO EM 1954 – CNPJ 62.249.222/0001-08

E-mail: seecov@seecov.org.br / Home Page: <http://seecov.org.br> ou <http://ev.org.br>

e clínicas médicas, fornecerá assistência médica básica, a todos os integrantes da categoria profissional. Parágrafo Primeiro: Referido benefício será gerido pelo SEECOV e prestado por empresa médica conveniada pelo sindicato. Parágrafo Segundo: O presente benefício não se estende aos dependentes legais e não abrange outras especialidades. Parágrafo Terceiro: Os integrantes da categoria terão acesso gratuitamente à consultas e exames, nas seguintes especialidades médicas, conforme o regulamento e agendamento prévio: Clínico Geral: Consultas médicas, limitada a 03 (três) consultas por ano; Otorrinolaringologista – Consultas médicas, limitada a 2 (duas) consultas por ano; Ginecologia - Consultas médicas, limitada a 02 (duas) consultas por ano; Ortopedia – Consultas Médicas, limitada a 2 (duas) consultas por ano; Oftalmologista – Consultas Médicas, limitada a 2 (duas) consultas por ano; Exames Laboratoriais – Incluso no plano: dois exames de urina 1; dois exames de fezes, dois hemogramas completos (por ano). Parágrafo Quarto: Para mais consultas e/ou outros exames, o laboratório parceiro disponibilizará tabela com descontos diferenciados, cujos valores deverão ser pagos pelo empregado diretamente à clínica ou laboratório responsável. Para utilização do serviço, o empregado deverá retirar pessoalmente guia de encaminhamento no Sindicato. Parágrafo Quinto: Para custear o benefício social, os empregadores deverão efetuar o recolhimento, a favor do sindicato profissional, de contribuição no valor de R\$ 30,00 (trinta reais) mensais, por empregado, sem ônus ao empregado. Parágrafo Sexto: O recolhimento da contribuição social deverá ser efetuado até o dia 05 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no relatório do e-social do mês imediatamente anterior, cuja relação deverá ser encaminhada ao SEECOV, que respeitará todas as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, Lei nº 13.709/2018. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no relatório do e-social por CNPJ da empresa na base territorial. Parágrafo Sétimo: O benefício passa a ter validade a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do pagamento. Parágrafo Oitavo: A presente estipulação não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e eminentemente assistencial, não integrando a remuneração dos empregados para qualquer fim. Parágrafo Nono: A obrigação de pagamento pelo empregador será mantida mesmo em caso de afastamento do (a) empregado (a), por motivo de doença ou acidente de trabalho. Parágrafo Décimo: Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a R\$ 30,00 por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor da entidade para a qual os valores deveriam ter sido recolhidos, além da multa prevista na presente convenção coletiva. Parágrafo Décimo Primeiro: Os valores porventura não recolhidos no prazo pelo empregador serão passíveis de cobrança extrajudicial e/ou judicial, devendo ser monetariamente atualizados, acrescidos de multa de 10% (dez por cento), além de juros na forma da lei, sem prejuízo das demais penalidades previstas na norma coletiva. Parágrafo Décimo Segundo: Os empregadores que já disponibilizam aos seus empregados Plano de Saúde, com ou sem coparticipação, ficam desobrigados do cumprimento desta cláusula, devendo, entretanto, enviar aos sindicatos signatários, declaração firmada nestes termos, no prazo de 30 dias a contar da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho. (***) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA NA READMISSÃO. Todo empregado que for readmitido até 6 (seis) meses após sua demissão, estará desobrigado de firmar contrato de experiência. (***) FORMULÁRIOS SOBRE PREVIDÊNCIA - A empresa deverá preencher os formulários exigidos pela Previdência Social para concessão de quaisquer



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DE SÃO PAULO, GUARULHOS, BARUERI, DIADEMA E SÃO CAETANO DO SUL, ESTADO DE SÃO PAULO

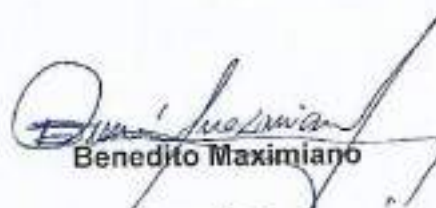
RECONHECIDO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO, EM 31 DE DEZEMBRO EM 1954 – CNPJ 62.249.222/0001-08

E-mail: seecovi@seecovi.org.br / Home Page: <http://seecovi.org.br> ou <http://cvl.org.br>

benefícios devidos, tais como: aposentadoria (inclusive a especial), auxílio-doença, acidente de trabalho, auxílio-natalidade, abono de permanência, entregando-os ao empregado interessado no prazo de 5 dias úteis, a contar do pedido. (***) CLÁUSULA - FÉRIAS- É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado ou dia já compensado. a) No carnaval: quando as férias abrangerem segunda, terça e quarta-feira de carnaval, estes dias não serão computados como férias, sendo, portanto, excluídos da contagem dos dias regulamentares. Os dias que estiverem assim abrangidos, serão pagos como descanso remunerado. As férias serão pagas com base nos dias efetivamente contados; b) Nas Festas de Fim de Ano: quando as férias coletivas abrangerem os dias 24, 25, 31 de dezembro e 1º de janeiro, esses dias não serão computados como férias, sendo, portanto, excluídos da contagem dos dias de férias regulamentares. Os dias que estiverem assim abrangidos serão pagos como descanso remunerado. As férias serão pagas com base nos dias efetivamente contados. c) Férias Individuais: aplicam-se às férias individuais os mesmos critérios dos itens "a" e "b" acima, salvo se o pedido de férias, por escrito, for feito pelo empregado. d) Recomenda-se a adoção de uma escala de férias que permita pelo menos um dos períodos nos meses nobres (JAN/FEV/JUL/DEZ), para os empregados estudantes ou com filhos na mesma condição. e) CARNAVAL- No carnaval, a segunda, terça e quarta-feira até às 12:00 horas, não serão trabalhadas e nem compensadas, sendo consideradas como descanso remunerado. (***) PRORROGAÇÃO - REVISÃO - O processo de prorrogação, revisão, total ou parcial do estabelecido na presente, fundar-se-á nas normas estabelecidas no artigo 625 da CLT. Assim, tendo os trabalhadores aprovado a pauta de reivindicações para o período 01/05/2023 a 30/04/2025, acima transcrita e todos os demais itens da ordem do dia, como ninguém mais quis fazer o uso da palavra, o presidente determinou a lavratura da presente ata, que lida foi aprovada, que segue assinada em 14 laudas, o envio da pauta ao sindicato patronal para início das negociações, agradeceu a presença de todos e encerrou os trabalhos, cuja assembleia, com a concordância unânime de todos os presentes, ficaria em aberto até o final das negociações. Nada mais.


Eurípedes Rodrigues Torres

Presidente


Benedito Maximiano
Secretário


Manoel Mecias Porto

Escrutinador