CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

Por este instrumento, de um lado, como representante da categoria profissional, **SINDICATO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE CATANDUVA E REGIÃO**, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego – CNES sob n.º 46000.005617/96, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 01.173.435/0001-09, com base territorial na Região de Catanduva e sede social na Rua 24 de Fevereiro, n.º 340 - Centro, Catanduva / SP, CEP 15801-180, neste ato representado por sua Presidente Sra. MARIA AMÉLIA PEREIRA DE SOUZA,

e de outro lado como representante da categoria econômica o **SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS DE CAMPINAS E REGIÃO**, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego – CNES sob n.º 46000.016734/2001-09, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 05.198.380/0001-34, com base territorial na Região de Campinas e sede na Rua Conceição, 233 – Centro Empresarial Conceição (Shopping Jaraguá), 27º andar, sala 2709 - Centro, Campinas – SP, CEP 13010-050, neste ato representado por sua Presidente Sra. CAROLINE LEITE PASSOS, celebram, na forma do disposto nos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que se regerá pelas cláusulas e condições seguintes:

CLÁSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam que a presente Convenção Coletiva de Trabalho irá viger no período de 01/03/2021 a 28/02/2022. **FICA ESTIPULADA A DATA BASE DA CATEGORIA PARA 1º DE MARÇO.**

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(as) categoria(s) **Profissional dos trabalhadores que prestam serviços contínuos, mediante remuneração, para pessoa física ou família, no âmbito residencial, sejam: empregados domésticos, babás ou acompanhantes, faxineiros e arrumadeiras, jardineiros, motoristas particulares, lavadeiras e passadeiras, cozinheiras e copeiras, mordomos, governantas e caseiros**, com abrangência territorial em Catanduva, São José do Rio Preto e Urupês.

Salários, reajustes e pagamentos

Piso salarial

CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir de 1° (primeiro) de março de 2021, deverão ser praticados nas cidades abrangidas pela presente Convenção o piso salarial como base para cálculos de salários:

Nº	FUNÇÃO	44 HS/SEMANAIS	MORAR NO LOCAL DE TRABALHO
01	DOMÉSTICA	R$ 1.282,45	R$ 1.692,89
02	CUIDADOR DE IDOSOS ou PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES	R$ 1.617,08	R$ 2.156,11
03	BABÁ	R$ 1.480,74	R$ 1.974,32
04	COZINHEIRA	R$ 1.534,31	R$ 2.045,75
05	COPEIRA	R$ 1.322,44	R$ 1.763,25
06	MOTORISTA	R$ 1.640,65	R$ 2.187,53
07	GOVERNANTA	R$ 2.591,30	R$ 3.455,07
08	ACOMPANHANTE	R$ 1.410,74	R$ 1.692,89
09	VIGIA RESIDENCIAL	R$ 1.640,65	R$ 2.187,53
10	CASEIRO / JARDINEIRO / PISCINEIRO	R$ 1.459,96	R$ 1.946,61

Parágrafo primeiro — Fica assegurado, aos empregados admitidos anteriormente a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como aos empregados cujo reajuste salarial previsto na cláusula sexta (3,5%) não tenha alcançado o piso salarial mínimo diferenciado estabelecido no caput, a adequação dos seus salários de acordo com suas respectivas funções conforme especificado na tabela acima.

Parágrafo segundo – Sem prejuízo do direito a um descanso semanal remunerado, preferencialmente aos Domingos, fica garantido aos Empregados que moram no local de trabalho, o direito a um descanso semanal remunerado coincidente com o DOMINGO, pelo menos 01 (uma) vez ao mês.

Parágrafo terceiro – É vedado ao empregador doméstico descontar do empregado os gastos desse com água, luz e produtos de higiene e limpeza, exceto para a profissão de caseiro, condição esta que, se aplicável, deverá constar do contrato quando da contratação.

Parágrafo quarto – Por ser situação especial os empregados que moram no local de trabalho terão direito a receber ligações de seus familiares, sendo que o empregador permitirá ao empregado uma ligação semanal para sua residência, de até 05 (cinco) minutos, caso o empregado ligue mais de uma vez por semana ou sua ligação seja superior a 05 (cinco) minutos fica autorizado o desconto proporcional ao excedente.

Parágrafo quinto – Não está excluída a necessidade do controle de jornada, sendo certo que o piso supra engloba salário referente a jornada de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já inclusos os DSR's. Horas extras, ou horas laboradas no período noturno (adicional noturno e/ou hora noturna reduzida) devem ser remuneradas tendo por parâmetro o salário-base e devem obrigatoriamente estarem discriminadas no holerite.

Parágrafo sexto - No caso de empregados que moram no local de trabalho, a partir da data da rescisão do contrato, fica garantido o prazo de até 30 dias para desocupação do imóvel em caso de demissão sem justa causa. Em se tratando de pedido de demissão ou dispensa por justa causa, fica garantido o prazo de 10 dias para desocupação do imóvel.

CLÁUSULA QUARTA – DIARISTAS

A partir de 1º (primeiro) de março de 2021, deverá ser praticado, nas cidades abrangidas pela presente Convenção, o valor mínimo de R$ 150,00 (cento e cinquenta reais) como base para cálculo do serviço realizado por diária.

Parágrafo primeiro: Considera-se diarista a pessoa que presta serviço doméstico de forma eventual, sendo considerada pela legislação previdenciária como autônoma e não empregada doméstica, executando trabalhos rotineiros de limpeza em geral.

Parágrafo segundo: O benefício "BEN+FAMILIAR" previsto na cláusula 16ª da presente Convenção Coletiva, poderá, a critério do empregador, ser concedido em favor da trabalhadora eventual.

CLÁSULA QUINTA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço para o mesmo empregador (Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011).

Parágrafo único - Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, a título indenizatório.

CLÁUSULA SEXTA – REAJUSTE SALARIAL

Aos salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, será aplicado, a título de Reajuste Salarial, o índice de 3,5% (TRÊS VÍRGULA CINCO POR CENTO).

Parágrafo único - Os empregados admitidos após 1º de março de 2020, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/12 por mês, com exceção aos pisos já estabelecidos na tabela de funções e salários. Nenhum trabalhador da categoria poderá perceber valor inferior ao piso normativo estipulado nesta Convenção, desde que em jornada regular (8 horas diárias e 44 horas semanais).

Pagamento de salário – formas e prazos

CLÁUSULA SÉTIMA – PAGAMENTO EM CHEQUE

Os Empregadores que optarem por efetuar o pagamento de seus empregados em cheque, deverão propiciar aos seus empregados, dentro da jornada de trabalho, tempo hábil para recebimento do mesmo em banco, desde que coincidente o horário de trabalho com o horário do expediente bancário.

CLÁUSULA OITAVA – COMPROVANTE DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que compõem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação do empregador, do trabalhador e o valor do depósito do FGTS, devidamente extraídos junto ao e-Social **(http://portal.esocial.gov.br/).**

CLAÚSULA NONA – PAGAMENTO DE SALÁRIOS / FÉRIAS / DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO – PRAZOS

Os empregadores domésticos ficam obrigados a efetuar o pagamento do salário mensal, integral ou parcial, de seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao mês trabalhado.

1. O pagamento das férias (férias integral ou parcial) deverá ser efetuado até 02 (dois) dias antes do início de seu gozo;

2. O pagamento das parcelas do 13º salário deverá respeitar os prazos estabelecidos na forma de Legislação Vigente, ou seja, primeira parcela deve ser paga de 1º de fevereiro até no máximo 30 de novembro e a segunda parcela invariavelmente até o dia 20 de dezembro e, em caso de pagamento de parcela única, a mesma deverá ser quitada até o prazo máximo de 20 de dezembro de 2021.

3. O não pagamento dos salários, 13º salário e férias no prazo estabelecido na presente cláusula, acarretará ao empregador multa diária de 1/30 (um trinta avos) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo e limitado o teto da multa a 01 (um) salário nominal do empregado;

4. A Lei 12.506/2011 aplica-se a Categoria das trabalhadoras Domésticas, sendo vedado ao empregador exigir do empregado o cumprimento de aviso prévio superior a 30 dias, sendo que o pagamento dos dias adicionais previstos na referida Lei, somente será devido em caso de dispensa sem justa causa ou de rescisão indireta requerida pela empregada.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

I. As horas suplementares de segunda a sábado serão remuneradas a 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal de trabalho, não excedendo o limite máximo de 2 (duas) horas por dia.

II. As horas trabalhadas aos domingos e feriados serão remuneradas a 100% (cem por cento) sobre a hora normal de trabalho, assim como aquelas excedentes às 02 (duas) horas diárias, exceto quando for concedida ao empregado folga substitutiva / compensatória.

Parágrafo primeiro – Ficam excluídos dessa remuneração, os empregadores que adotarem o sistema de Compensação de Horas, desde que tenha sido assinado um Acordo Coletivo de Trabalho com a anuência dos SINDICATOS PROFISSIONAL e PATRONAL, respectivamente.

Parágrafo segundo – O limite de duas horas extras diárias poderá ser excedido somente em casos especiais e mediante aprovação dos SINDICATOS PROFISSIONAL e PATRONAL, respectivamente.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

Ocorrendo real necessidade do serviço ser prestado fora do local da contratação, os empregadores poderão transferir ou levar seus empregados durante as viagens, desde que preenchidos os requisitos do Art. 469 e

seus parágrafos da CLT, caso em que pagarão a título de adicional de transferência, ou de viagem, um percentual de 10% (dez por cento), em se tratando de transferência ou viagem provisória.

Parágrafo Único – A transferência ou viagem provisória não poderá superar o limite de 180 dias. Acima disso, a transferência se tornará permanente, fazendo jus ao adicional. Em qualquer das circunstâncias a transferência da trabalhadora deverá obrigatoriamente constar do contrato inicial de trabalho.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – ALIMENTAÇÃO

O empregador doméstico deverá fornecer a refeição ao empregado diretamente no local de trabalho. Caso o empregador optar por não fornecer a alimentação no local de trabalho, deverá fornecer ao empregado uma cesta básica, cuja obrigação deverá constar no contrato de trabalho.

Parágrafo primeiro – Fica facultado ao empregador fornecer a cesta básica, independentemente, do fornecimento da alimentação no local de trabalho.

Parágrafo segundo – Optando o empregador por fornecer mensalmente uma cesta básica ao empregado, a mesma deverá conter no mínimo 25 (vinte e cinco) quilos de alimentos básicos variados.

Parágrafo terceiro - Fica facultado ao empregador, alternativamente, o fornecimento da cesta básica em espécie, no valor de R$ 160,00 (cento e sessenta reais). Para todos os efeitos legais, este benefício não constitui verba salarial e, portanto a ele não incorporará e nem repercutirá sobre qualquer verba consectária ao salário, tais como, exemplificadamente: aviso prévio, horas extras, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária.

Parágrafo quarto – O empregado que apresentar falta, sem justificativa legal no mês anterior, não fará *jus* ao benefício.

Parágrafo quinto – Em caso de afastamento de licença maternidade, ou afastamento por motivos de doença a cesta básica deverá ser concedida pelo período máximo de 03 (três) meses.
Parágrafo sexto – Não fará *jus* ao benefício, durante demais afastamentos, não contemplados no parágrafo anterior.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – VALE TRANSPORTE

Em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418 de 16 de dezembro de 1985, com a redação alterada pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentado pelo Decreto nº 95.247 de 16 de novembro de 1987, fica estabelecido que, a critério do empregador, a concessão aos empregados do valor correspondente ao Vale Transporte poderá ser feita através de pagamento mensal antecipado em dinheiro, até o dia do pagamento do salário. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 6% (seis por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de Vale Transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, os empregadores obrigam-se a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

Parágrafo primeiro – Em caso de ser utilizado o fornecimento do Vale transporte de passes/cartões fornecidos pelas empresas concessionárias, permanecerá o limite de desconto em 6% (seis por cento).

Parágrafo segundo – O Vale Transporte deverá ser utilizado, preferencialmente, em todas as formas de transporte coletivo público urbano ou, ainda, intermunicipal e interestadual com características semelhantes ao urbano, operado diretamente pelo poder público ou mediante delegação, em linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente.

Auxílio creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – AUXÍLIO CRECHE

Resta, desde já, consignado que as empregadas domésticas que tenham filhos até 05 (cinco) anos de idade fazem *jus* ao benefício do auxílio creche, cabendo ao Governo disponibilizar as vagas em creches, dando prioridades para os Empregados Domésticos. Caso as empregadas não consigam vagas, ficam obrigados os Governos Municipais e Estatuais firmar convênio com creches e escolas privadas.

Salário família

CLAÚSULA DÉCIMA QUINTA – SALÁRIO FAMÍLIA

Os empregadores pagarão aos seus empregados, salário família em conformidade com a legislação vigente.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – BEN+FAMILIAR

A partir de **1º de março de 2021**, deverá ser concedido o ora constituído "BEN+FAMILIAR", a todos os empregados, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, independentemente de associação ao Sindicato Laboral, com o fim exclusivo de proporcionar amparo aos empregadores e empregados domésticos em situação de adversidade, bem como promover acesso ao lazer e à cultura, garantindo-lhes o direito a uma existência digna (artigo 1º, III, Constituição Federal).

Parágrafo Primeiro. O "BEN+FAMILIAR" será concedido através da BENEFÍCIO MAIS FAMILIAR GESTÃO DE PLANOS DE AMPARO E DE BENEFÍCIOS AO TRABALHADOR E SUA FAMÍLIA LTDA., empresa especializada contratada de forma conjunta pelos Sindicatos Laboral e Patronal, responsável pela gestão dos recursos para concessão de benefícios, aqui denominada como GESTORA.

Parágrafo Segundo. Com a expressa concordância dos empregadores e dos empregados domésticos abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, o Fundo será formado por meio do recolhimento do subsídio social no valor total de **R$ 22,21** (vinte e dois reais e vinte e um centavos) por empregado, inclusive afastados. Tal recolhimento será realizado pelos empregadores, até o dia 10 de cada mês, via boleto disponibilizado através do site da GESTORA (www.benmaisfamiliar.com.br).

Primeiro acesso do empregador: acessar a aba "Painel do Cliente", inserir o n.º do CPF do empregador doméstico, inserir o valor com base na quantidade de empregadas domésticas (O valor unitário de R$ 22,21 será multiplicado pela quantidade de empregados), imprimir o boleto que será disponibilizado instantaneamente que somente poderá ser pago após 24 horas.

Em caso de eventuais dúvidas, contatar a GESTORA através dos meios de contato disponíveis no site: https://benmaisfamiliar.com.br.

Parágrafo Terceiro. Os empregadores domésticos ficam obrigados a apresentar à GESTORA, quando solicitado, o relatório das informações lançadas no e-Social referente ao mês anterior, para a devida apuração da regularidade dos valores de subsídio recolhidos, sob pena de multa mensal pecuniária no valor de 1 (um) piso salarial da categoria. A entidade Sindical Patronal ficará responsável pela intermediação de tais informações à GESTORA.

Parágrafo Quarto. O recolhimento do subsídio efetuado fora do prazo fixado na presente cláusula ou em montante inferior ao devido, sujeitará o empregador doméstico ao pagamento do principal ou da diferença acrescido de multa de 10% (dez por cento), juros de 1% (um por cento) ao mês enquanto durar a inadimplência.

Parágrafo Quinto. Caso o empregador se encontre inadimplente, nos termos do disposto no parágrafo segundo, na ocasião da ocorrência do evento que enseja a aplicação da presente cláusula, o beneficiário ficará impossibilitado de receber o benefício, cabendo ao Sindicato Laboral promover as ações necessárias em face do empregador para o cumprimento da norma coletiva negociada, através da aplicação das penalidades já previstas, bem como da propositura de competente ação de cumprimento nos termos do artigo 872 da CLT. Podendo, ainda, o empregador doméstico ter seu nome incluso junto aos órgãos de proteção ao crédito;

Parágrafo Sexto. O beneficiário será responsável pela comunicação à GESTORA da ocorrência do evento que dará ensejo à concessão do benefício, competindo à entidade sindical laboral fazê-lo, caso o beneficiário não realize a comunicação no prazo máximo de 60 (sessenta) dias contados da ocorrência do evento, sob pena de perder o direito à concessão do benefício.

Parágrafo Sétimo. As prestações e valores correspondentes ao "BEN+FAMILIAR" ora constituído não possuem natureza salarial, não integrando a remuneração dos empregados beneficiados, compondo-se em:

1. Benefícios para os empregadores domésticos:

a) Benefício Medicina e Segurança do Trabalho: trata-se de benefício fornecido aos empregadores domésticos com enfoque em auxiliar na realização de exames admissionais, demissionais e periódicos, sendo estes custeados integralmente pela GESTORA. Observando que fica a critério da GESTORA terceirizar o fornecimento do presente benefício;

b) Benefício de Capacitação Empresarial: trata-se de benefício fornecido ao empregador doméstico, voltado à qualificação do empregador ou responsável pelo assunto ministrado, mediante disponibilização de cursos *on-line*. Ao final de todas as aulas, que serão disponibilizadas na forma de episódios, serão fornecidos certificados de conclusão. Observando que fica a critério da GESTORA terceirizar o fornecimento do presente benefício;

c) Amparo Recursal: trata-se de benefício com objetivo de disponibilizar aos empregadores domésticos apólices de seguro que servirão como garantia em processos judiciais, desde que se vejam preenchidos os requisitos apresentados. Esta forma de garantia processual é extremamente bem aceita pelos tribunais pois preserva o patrimônio dos empregadores domésticos e garante os direitos dos empregados domésticos. Observando que fica a critério da GESTORA terceirizar o fornecimento do presente benefício;

d) Clube de Vantagens do Ben+: trata-se de benefício fornecido aos empregadores domésticos que realizem os pagamentos até a data de vencimento, consistindo em uma rede de parceiros para aquisição de bens e serviços a valores diferenciados;

e) Reembolso de Rescisão: trata-se de reembolso a ser feito aos empregadores domésticos, em caso de morte ou incapacidade permanente do empregado, limitado ao teto de R$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), em parcela única, mediante apresentação dos documentos comprobatórios;

f) Reembolso da Licença Paternidade: trata-se de reembolso a ser feito aos empregadores domésticos, com o intuito de minimizar as despesas com a licença paternidade, limitado ao teto de R$ 500,00 (quinhentos reais), em parcela única, mediante apresentação dos documentos comprobatórios;

g) Benefício de Registro de Ponto Digital: trata-se de benefício fornecido aos empregadores domésticos com o intuito de facilitar o registro de ponto e o controle de frequência de seus empregados domésticos, através de aplicativo, sendo que para utilizar-se deste é necessário realizar cadastramento junto à GESTORA. Observando que fica a critério da GESTORA terceirizar o fornecimento do presente benefício;

h) Mural de empregos: trata-se de plataforma digital presente no site da GESTORA (www.benmaisfamiliar.com.br), onde aos empregadores domésticos poderão anunciar suas vagas de emprego;

2. Benefícios aos empregados domésticos:

a) Benefício Natalidade: trata-se de auxílio financeiro pago à família de recém-nascido, em única parcela no valor de R$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais), mediante apresentação dos documentos comprobatórios;

b) Benefício Farmácia Natalidade: trata-se de auxílio financeiro pago à família de recém-nascido, em única parcela no valor de R$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais), mediante apresentação dos documentos comprobatórios;

c) Benefício Capacitação: trata-se de auxílio financeiro fornecido pela GESTORA com o intuito de custear curso de capacitação aos familiares, em caso de falecimento ou incapacitação permanente do empregado doméstico beneficiário, no valor de até R$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), pagos diretamente à instituição de ensino indicada pelo interessado em realizar o curso;

d) Benefício Farmácia: trata-se de auxílio financeiro fornecido pela GESTORA com o intuito de facilitar o acesso dos familiares a medicamentos, em caso de falecimento ou incapacitação permanente do empregado doméstico beneficiário, limitado ao valor de R$ 500,00 (quinhentos reais), pagos diretamente à família, mediante receita médica, com data posterior ao evento que causou a morte ou incapacidade;

e) Benefício de Auxílio à Família: trata-se de auxílio financeiro pago à família do empregado doméstico falecido ou incapacitado permanentemente pelo período de 6 (seis) meses, com parcelas de valor de R$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), totalizando ao final do período R$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), mediante apresentação dos documentos comprobatórios da morte ou incapacidade permanente e do vínculo com o empregador doméstico;

f) Benefício Cesta Básica: trata-se de auxílio financeiro pago à família do empregado doméstico falecido ou incapacitado permanentemente pelo período de 6 (seis) meses, com parcelas de valor de R$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), totalizando ao final do período R$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), mediante apresentação dos documentos comprobatórios da morte ou incapacidade permanente e do vínculo com o empregador doméstico;

g) Benefício de Auxílio ao Funeral: trata-se de auxílio financeiro pago à família do empregado doméstico, em caso de falecimento, para custear os valores referentes ao funeral do beneficiário, em parcela única de R$ 3.000,00 (três mil reais), mediante apresentação dos documentos comprobatórios da morte, bem como de identificação;

h) Benefício de Qualificação Pessoal: trata-se de benefício fornecido ao empregado doméstico, voltado à qualificação pessoal do mesmo, mediante disponibilização de cursos on-line oferecidos e disponibilizados pela GESTORA. Ao final de todos os cursos, que serão disponibilizados na forma de episódios (aulas), será fornecido certificado de conclusão. Observando que fica a critério da GESTORA terceirizar o fornecimento do presente benefício;

Parágrafo Oitavo. A GESTORA suspenderá a concessão de benefícios nos casos de verificação, pela GESTORA e/ou pelas entidades sindicais Laboral e/ou Patronal, da prática de fraude por parte do beneficiário ou de seu dependente legal para a obtenção do benefício ora negociado. Da mesma forma, será suspensa a concessão dos benefícios se comprovada a perda da condição de beneficiário ou de dependente legal.

Parágrafo Nono. A prestação do BEN+FAMILIAR iniciar-se-á, concomitantemente, com a vigência dessa Convenção Coletiva de Trabalho (ou, Acordo Coletivo de Trabalho) e reger-se-á pelas regras da presente Cláusula, bem como pelos termos da contratação efetuada entre as entidades sindicais participantes e a GESTORA.

Parágrafo Décimo. Em que pese o disposto no parágrafo anterior, a GESTORA somente obrigar-se-á a disponibilizar o BEN+FAMILIAR requisitado por Beneficiário ou Dependente Legal, após 10 (dez) dias contados a partir do primeiro dia de início da sua contratação.

Parágrafo Décimo Primeiro. O recolhimento total do valor da GESTORA do parágrafo segundo, será de inteira responsabilidade do empregador, ficando vedado qualquer desconto do empregado.

Parágrafo Décimo Segundo. Caso algum empregado doméstico venha a ser afastado por motivo de doença ou acidente e seu período de afastamento for inferior a 12 (doze) meses, o empregador ficará obrigado a pagar o BEN+FAMILIAR durante o período do afastamento. E caso o afastamento se prolongue por mais de 12 (doze) meses, a partir do 13º (décimo terceiro) mês, o empregador doméstico ficará desobrigado do pagamento.

Efetuado o primeiro pagamento do benefício previsto nesta cláusula, considerar-se-á efetivado o cadastro do empregado junto à Gestora Ben+Familiar, oportunidade em que será gerado o Cartão do Beneficiário, o qual será devidamente encaminhado ao empregador.
Fica, desta forma, desde já consignado, que será de inteira e inescusável responsabilidade do empregador a entrega imediata do Cartão ao respectivo trabalhador beneficiário.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas
Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – BANCO DE HORAS – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Fica instituído o Banco de Horas que deverá ser implantado mediante Acordo Coletivo com a anuência do SINDICATO PROFISSIONAL.

O Acordo Coletivo para Banco de Horas terá validade máxima de 12 (doze) meses a contar da data da celebração do acordo.

As partes, com base no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, no art. 59 da CLT e seus parágrafos, com a redação dada pela Lei nº 9.601, de 21/01/1998, instituem o Banco de Horas, que será regido por um sistema de débito e crédito, conforme condições abaixo:

A. Considera-se, para efeito de aplicação do Banco de Horas, a jornada semanal de trabalho prevista no contrato de trabalho do empregado.

B. As horas excedentes ao estabelecido na letra "A" serão tratadas como crédito, enquanto as horas a menor serão computadas como débito dos empregados.

C. As partes consideram horas a menor os atrasos na jornada de trabalho, as ausências injustificadas, as saídas antecipadas, até o limite de 5 (cinco) minutos.

D. Serão também computadas, para efeito de aplicação desta cláusula, as horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados; os débitos de que tratam a alínea *"c"* desta cláusula poderão ser compensados com horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados.

E. As compensações de que tratam este acordo deverão ocorrer no período máximo de 06 (seis) meses a contar do fato gerador.

F. Não ocorrendo a compensação das horas no período de até 06 (seis) meses do fato gerador, a hora trabalhada deverá ser paga pelo empregador com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-base do empregado.

G. As horas trabalhadas, as ausências e os atrasos serão computados como crédito e/ou débito de horas, devendo o empregador, a cada mês, quando do pagamento dos salários, entregar ao empregado um relatório das horas trabalhadas, no qual será assinalado o débito/crédito do empregado.

H. O saldo crédito/débito do empregado será solvido a qualquer momento antes do prazo de 06 (seis) meses, da seguinte forma:

1 Quanto ao saldo credor:

a. Com a redução da jornada diária;

b. Com a supressão de trabalho em dias da semana;

c. Mediante folgas adicionais;

d. Através de prorrogação do período de gozo de férias;

e. Abono de atrasos e faltas não justificadas;

f. Dispensas ou férias coletivas a critério do empregador;

g. Pagamento do saldo de horas extras com os adicionais respectivos.

2 Quanto ao saldo devedor:

a. Prorrogação da jornada diária;

b. Trabalhos aos sábados, domingos e feriados;

c. Desconto na sua remuneração.

I. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação, ou o pagamento das horas, o empregado fará *jus* ao pagamento das mesmas calculadas sobre o valor do salário-base da rescisão. Na hipótese de saldo negativo, o empregador poderá efetuar o correspondente desconto no pagamento das verbas rescisórias.

J. Caso o empregado se negue a prorrogar sua jornada, para quitar o saldo negativo de horas devidas, dentro do prazo de 06 (seis) meses, desde que comprovada a recusa por testemunhas; inclusive as pessoas que residam na residência do empregador (parentes ou não), poderá acarretar o desconto em folha.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – TURNO FIXO DE 12X36

Fica facultada aos empregadores que necessitem do trabalho de cuidador de idosos, cuidador de pessoas portadoras de necessidades especiais e/ou babás à implantação de jornada de trabalho em turno fixo de 12 (doze) horas, no sistema 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), observado o limite mensal de 192 (cento e noventa e duas horas), em conformidade com a SÚMULA 444 do TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, desde que seja feito e aprovado pelos SINDICATOS PROFISSIONAL e PATRONAL, respectivamente, um ACORDO DE ESCALA E REVEZAMENTO.

Para os trabalhadores que trabalharem na escala 12X36 fica garantido o labor mensal máximo de 192 (cento e noventa e duas) horas, sendo que qualquer labor acima disso deve ser remunerado como hora extra.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – ADICIONAL NOTURNO

Fica estipulado que é considerada como jornada noturna a laborada entre as 22h00min e 05h00min da manhã, devendo as citadas horas serem pagas com adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal.

1- Para os empregados contratados para laborar em período noturno, fica obrigatório que seja seguido o quanto previsto na Súmula 60 do Colendo TST, ou seja, é devida a hora noturna pela prorrogação da jornada noturna além das 05h00min da manhã.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES

Desde que devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que vier a exercer cumulativa e habitualmente outra função terá direito ao percentual de adicional correspondente a 20% (vinte por cento) do respectivo salário contratual.

Seguem as atribuições de cada cargo:

Empregada Doméstica – Cuida de toda residência, de toda a área interna e externa, lavando, passando e limpando, seguindo as orientações do empregador.

Caseiro – Cuida de toda manutenção da chácara ou sítio, salientando que não é obrigação do caseiro construir ou reformar os imóveis existentes no local, cabe ao caseiro as seguintes atribuições: roçar, aparar toda a área da chácara ou sítio, cuidar da alimentação dos animais caso existentes, pintar ou, até mesmo, fazer pequenos reparos para manter em ordem o imóvel ou algum local da área externa, caso exista piscina, cuidar da limpeza e manutenção, caso precise de materiais ou equipamentos específicos, avisar sempre o empregador para o mesmo providenciar o que for necessário, inclusive EPI's.

Babá – Cuidar das crianças com zelo e responsabilidade que o cargo requer, em todas as atividades descritas; se necessário, preparar a alimentação e alimentar a criança, dar banho e cuidar do asseio e higiene da criança durante o dia, lavar e passar as roupas, manter limpo e organizado o ambiente onde a criança estiver.

Cuidador de Idoso/portador de necessidades especiais – Cuidar com todo esmero de tudo pertinente ao idoso/portador de necessidade especiais (demais moradores não é obrigatório), conforme descrito: manter o local limpo e higienizado, lavar as roupas do mesmo, cuidar da alimentação do idoso, ministrar os remédios se necessário e dar banho.

Sobreaviso

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – SOBREAVISO

Para atender as necessidades eventuais de seus serviços, o empregador poderá adotar o regime de sobreaviso, remunerando os trabalhadores envolvidos, a base de 1/3 (um terço) das horas em que ficarem sujeitos a esse regime, exceto os contratos celebrados na forma da cláusula quarta dessa Convenção.

Parágrafo único – O trabalhador em regime de sobreaviso que vier a ser acionado passará a receber horas extras a partir deste momento e enquanto estiver trabalhando.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – TRABALHO AOS DOMINGOS

Obedecido ao disposto na Lei 605/49 e legislação aplicável, o trabalho aos domingos, reger-se-á pelas seguintes disposições:

a) Concordância do empregado;

b) Trabalho em domingos, ou seja, a cada 3 (três) domingos trabalhados, segue-se 1 (um) de descanso;

c) As horas laboradas aos domingos, quando não compensadas, deverão ser remuneradas com o acréscimo do adicional de 100% (cem por cento);

d) ficam excluídos dessa cláusula, os empregados que moram no local de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – PLANTÕES DE ESCALA E REVEZAMENTO

O empregador poderá adotar o regime de rodízios e plantões, mediante negociação e aprovação do SINDICATO PROFISSIONAL.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Considerar-se-á trabalho em regime de tempo parcial regulamentado pelo art. 3º da **LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015**, cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

Parágrafo primeiro - A duração da jornada semanal não poderá exceder de 25 (vinte e cinco) horas. Quanto à duração máxima diária, deve ser respeitada a regra geral, que é de oito horas por dia.

Parágrafo segundo – fica proibida a prestação de horas extras.

Parágrafo terceiro - o salário a ser pago ao empregado sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada e nunca inferior a 50% do piso salarial mínimo estipulado nesta convenção, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – AUSÊNCIAS LEGAIS

Os empregadores considerarão ausências legais do empregado ao serviço, aquelas previstas na legislação vigente e nesta norma coletiva, não sendo passíveis de punição e desconto no salário, os seguintes casos:

a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

b) até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;

c) por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

d) por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

e) até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

f) homens, no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra "c" do artigo 65 da lei 4375/64;

g) nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

h) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;

i) pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

j) as ausências comprovadas e justificadas por médico, para exame e acompanhamento pré-natal da empregada gestante.

PARÁGRAFO ÚNICO: as ausências acima relacionadas são oriundas de norma legal prevista na legislação vigente (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho), não se confundindo com ausências motivadas por doença e comprovadas através de atestado médico.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – ATESTADOS MÉDICOS

Os empregadores deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo SUS (Sistema único de Saúde) e seus conveniados, bem como os emitidos pelo serviço médico e odontológico do Sindicato Profissional e/ou seus conveniados, ou da rede médica particular, quando o empregado mantiver convênio médico direto ou na qualidade de dependente, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

a) Deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor (LEI Nº 8.069, DE 13 DE JULHO DE 1990) e/ou inválido para consulta e/ou atendimento médico, comprovando com atestado médico o período em que lá permaneceu.

b) Deverão constar dos atestados o CRM do médico ou o CRO do dentista e a assinatura do médico ou do dentista.

c) Caso o empregado tenha necessidade de se afastar pelo Órgão Previdenciário e não tenha o empregador procedido aos recolhimentos previdenciários devidos, fica o empregador obrigado a indenizar o empregado pelo período em que deveria permanecer afastado, no valor de seu salário integral. A recusa do Órgão Previdenciário sob essa justificativa constituirá crédito ao empregado e será tida como título executivo extrajudicial, passível de execução perante a Justiça do Trabalho.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades
Normas para Admissão / Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

a) O contrato de experiência, previsto no art. 445, parágrafo único, da CLT, será estipulado pelo empregador observando-se um período total de 90 (noventa) dias, podendo, se optar o empregador, dividir em dois períodos, não podendo o segundo período ser prorrogado por período acima do primeiro, e desde que ambos os períodos somados não ultrapassem o máximo legal de 90 (noventa) dias.

b) Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na residência do mesmo empregador, bem como para os casos de admissão de empregados que esteja prestando serviços na mesma função como mão de obra temporária.

c) Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

d) Havendo termo estipulado, o empregado não poderá se desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

e) Só haverá aviso prévio se houver no contrato cláusula recíproca de rescisão antecipada (artigo 481 da CLT).

f) É obrigatória a anotação no Contrato de Trabalho da discriminação das funções a serem desempenhadas pelo Empregado Doméstico contratado, sendo vedada a alteração unilateral do Contrato por parte do Empregador, inclusive, neste tocante.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – PROIBIÇÃO DA CONTRATAÇÃO DE MENOR DE 18 ANOS:

É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com o parágrafo único do artigo 1º da Lei Complementar n.º 150, de 2015, combinado com a Convenção n.º 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Decreto n.º 6.481, de 12 de junho de 2008.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – DO USO DE APARELHO CELULAR NO LOCAL DE TRABALHO

Os empregadores domésticos ficam autorizados a criar regras para disciplinar a utilização do telefone celular particular do empregado no local e durante o período de trabalho.

Parágrafo primeiro – O estabelecimento de regras para a utilização do aparelho celular pelo empregado doméstico no local de trabalho, tem por objetivo a manutenção da produtividade do trabalhador, bem como a promoção de bom senso de comportamento profissional, a fim prevenir a culpabilidade do empregador doméstico em caso de acidentes.

Parágrafo segundo – As regras para a utilização do aparelho celular pelo empregado doméstico no local de trabalho, deverão, obrigatoriamente, constar em contrato de trabalho.

Parágrafo terceiro – O descumprimento das regras estabelecidas, poderá sujeitar o empregado doméstico à advertências, suspensões, podendo, ainda, ensejar justa causa, nos termos do art. 482 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – OBRIGATORIEDADE DOS EXAMES OCUPACIONAIS (ADMISSIONAIS, DEMISSIONAIS E PERIÓDICOS)

Obrigatoriamente, o empregador doméstico deverá submeter o empregado doméstico aos exames médicos ocupacionais, sendo estes na admissão, na demissão e periodicamente no curso do vínculo empregatício, cujos exames serão de responsabilidade do empregador, todavia custeados pelo BEN+FAMILIAR (cláusula 16ª).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – CARTÃO DE PONTO

Os empregadores domésticos obrigatoriamente manterão livro ponto, folha ponto, cartão de ponto, ponto remoto ou o que melhor lhes aprouver para o controle de jornada de seus empregados.

Parágrafo único - O ponto remoto referido no *caput*, tem como objetivo facilitar e agilizar o registro e o controle de ponto dos empregados internos e externos, através da disponibilização de um aplicativo instalado no celular do empregado ou de um celular disponibilizado pelo empregador para tal fim, cujo recurso é oferecido gratuitamente pelo BEN+FAMILIAR obrigatório (cláusula 16ª).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – RESCISÃO INDIRETA PELOS EMPREGADOS

Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva, os empregadores facultarão a seus empregados rescindirem seus contratos de trabalho nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, com liberação em favor dos mesmos de todos os títulos decorrentes do contrato, sem prejuízo de acréscimos legais.

Parágrafo primeiro: Em razão das particularidades da relação de emprego doméstico o trabalhador que entender estarem sendo descumpridas quaisquer das cláusulas do presente instrumento deverá procurar o Sindicato da sua Categoria a fim de que o Empregador seja notificado para tentativa de solução amigável da questão. Caso o empregador não compareça por si ou por preposto com poderes para transigir, sua falta será considerada como "confissão" de culpa valendo como prova a fim de instruir reclamação trabalhista.

Parágrafo segundo: Essa cláusula não se aplica como penalidade para o descumprimento da Cláusula Trigésima Terceira.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – RESCISÃO INDIRETA PELO EMPREGADOR

Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva por parte do empregado, os empregadores poderão se valer dos termos contidos no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, através de prova testemunhal, de pessoas próximas que presenciaram os fatos ocorridos, que residam ou não na residência do empregador, mesmo que sejam parentes do mesmo.

Parágrafo primeiro: Em razão das particularidades da relação de emprego doméstico o empregador que entender estarem sendo descumpridas quaisquer das cláusulas do presente instrumento deverá procurar o Sindicato da sua Categoria a fim de que o Empregado seja notificado para tentativa de solução amigável da questão. Caso o empregado não compareça sua falta será considerada como "confissão" de culpa valendo como instrumento de prova no caso do empregado vir a mover reclamação trabalhista em face do Empregador.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade de emprego à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até o 5º (quinto) mês após o parto, salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

Parágrafo Único – A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários devidos até o final da estabilidade.

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – GARANTIA E ESTABILIDADE – EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA

Ao empregado afastado por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido 30 (trinta) dias de estabilidade após a alta médica.

a) Dentro do prazo limitado nesta garantia estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave devidamente comprovada conforme parágrafo primeiro da cláusula 33ª ou pedido de demissão.

b) Fica obrigado o empregado a fornecer ao empregador o seu pedido de afastamento por doença, bem como a alta médica. Caso o empregado não retorne ao trabalho após sua alta médica e 30 (trinta) dias e não justificando os motivos legalmente, ficará caracterizado desinteresse ao trabalho.

Parágrafo único: A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente a 30 (trinta) dias de salário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – TERMOS DE QUITAÇÃO ANUAL

O empregador poderá solicitar ao Sindicato profissional, a emissão do Termo de Quitação Anual, das obrigações trabalhistas, oriundos do contrato de trabalho individual de cada empregado, a cada ano completo do referido contrato, nos termos do Art. 507-B da CLT (Lei 13.467 de 13/07/2017).

a) para requerer a certidão, o empregador deverá apresentar os seguintes documentos, do período anual que se pretende o termo de quitação:

- Relatório e comprovação dos recolhimentos do FGTS (Extrato Analítico) e da Previdência Social (CNIS), devidamente extraídos junto ao e-Social;

- Quando houver: relatório e comprovação de pagamento das horas extras, adicional noturno, assim como outros adicionais instituídos em Convenção Coletiva de Trabalho da categoria;

- Quando houver: relatório das faltas injustificadas e justificadas (acompanhadas do respectivos atestados);

- Quando houver: comprovação de pagamento dos últimos 12 meses do Seguro de Vida Obrigatório, ou documento de quitação do mesmo período fornecido pela seguradora;

- Comprovação do pagamento ou fornecimento dos benefícios instituídos em Convenção Coletiva de Trabalho de Trabalho, como cesta básica e BEN+FAMILIAR;

- Contribuições instituídas em Convenção Coletiva de Trabalho;

- Contribuição sindical patronal e profissional do último exercício.

b) a Certidão deverá ser requerida a cada 12 meses completos do contrato individual de cada empregado;

c) após análise e conferência dos documentos, que deverão ser apresentados em cópias autenticadas, ou original e cópia simples para conferência, o Sindicato profissional convocará o empregado, em até 10 dias, para dar ciência à quitação das obrigações trabalhistas;

d) somente após a anuência do empregado, o Termo de Quitação Anual será emitido para o empregador, no prazo máximo de 15 dias.

Parágrafo Único - O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

CLAÚSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – HOMOLOGAÇÕES

HOMOLOGAÇÕES / PRAZO PARA PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS E PRAZO PARA HOMOLOGAÇÕES

Os empregadores efetuarão o pagamento das verbas rescisórias, em conformidade com as normas previstas no art. 477 da CLT, nos seguintes prazos:

A) Prazo para pagamento das verbas rescisórias:

I - o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados em até dez dias contados a partir do término do contrato.

§ 1º - Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento;

§ 2º - Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será prorrogado para o dia útil imediatamente posterior.

§ 3º - A inobservância dos prazos previstos nesta cláusula, sujeitará o empregador ao pagamento em favor do empregado, o valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador tiver dado causa à mora.

§ 4º - O pagamento das verbas rescisórias em valores inferiores aos previstos na legislação ou nos instrumentos coletivos constitui mora do empregador, salvo se houver quitação das diferenças no prazo legal.

§ 5º - O pagamento complementar de valores rescisórios, quando decorrente de reajuste coletivo de salários (data base) determinado no curso do aviso prévio, ainda que indenizado, não configura mora do empregador, nos termos do art. 487, §º 6º, da CLT.

B) Prazo para realização da homologação:

As homologações das rescisões contratuais para trabalhadores com menos de 01 (um) ano, deverão, preferencialmente, ser efetuadas no Sindicato da Categoria; e as rescisões com mais de 01 (um) ano deverão ser obrigatoriamente efetuadas no Sindicato Profissional da Categoria e/ou em suas sub sedes.

I- Fica facultado ao empregado optar pela realização da homologação da rescisão contratual em localidade distinta da sede, quando a entidade sindical profissional tiver sub sedes em local distinto, mas dentro da base territorial.

II - Fica estipulado o prazo de 20 (vinte) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que os empregadores efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS deverá ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT, sob pena de o empregador incorrer na multa prevista nesta cláusula.

§ 1º - Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento;

§ 2º - Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será prorrogado para o dia útil imediatamente posterior.

III- Quando a entidade sindical profissional der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea "b" desta cláusula, será obrigada a emitir em favor do empregador, uma certidão que o isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – SEGURO DESEMPREGO

Se a homologação da rescisão do contrato de trabalho não for efetuada dentro dos prazos legais por culpa do empregador e o ex-empregado vier a perder o prazo de 90 (noventa) dias após a rescisão do contrato de trabalho, perdendo, assim, o direito do recebimento do seguro desemprego, o empregador será responsável e arcará com o pagamento do período que faria *jus* o empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS é obrigatório o recolhimento mensalmente, assim como o percentual indenizatório, legalmente estipulado pelo Governo Federal.

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – UNIFORMES

Caso o empregador exija o uso de uniforme por parte de seus empregados, os mesmos deverão ser fornecidos gratuitamente.

Parágrafo único: Fica assegurado ao empregador direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião do desligamento do empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – REDUÇÃO DE RISCOS

O empregador doméstico deverá adotar as medidas necessárias para a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, estabelecidas no inciso XXII do art. 7º da CF/88, de acordo com Norma Técnica a ser definida pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – DIA DO TRABALHADOR DOMÉSTICO

Fica estabelecida a data de 27 de abril de cada ano para a comemoração ao dia do TRABALHADOR DOMÉSTICO, data em que o trabalhador fará *jus* a remuneração em dobro, se trabalhado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – CÂMARA DE CONCILIAÇÃO, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM

Toda e qualquer dúvida ou controvérsia decorrente de interpretação, execução ou cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como da relação de emprego existente entre a classe trabalhadora e a classe patronal, poderá ser resolvido internamente através de conciliadores e mediadores que estão aptos a atuar como facilitadores entre empregados e empregadores ou, em casos específicos, através de Árbitros devidamente cadastrados em Câmara de Arbitragem da escolha dos Sindicatos signatários.

I – Da Conciliação e Mediação:

I.1 Os conflitos individuais decorrentes da relação de emprego existente entre a classe trabalhadora e a classe patronal poderá ser dirimido por conciliação ou mediação, que poderá ser submetida à apreciação do Tribunal Regional do Trabalho conforme preceitua o artigo 855-B da CLT, caso haja disponibilidade técnica, física e pessoal de referido Tribunal para tanto.

I.2: Quando for solicitada a conciliação ou mediação diretamente pelo trabalhador, fica o empregador compromissado a comparecer para a tentativa amigável da solução do conflito trazido.

II – Da Arbitragem:

II.1 No caso de arbitragem, relativa a contratos individuais de trabalho, cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada a cláusula compromissória, desde que por iniciativa do empregado ou mediante sua expressa concordância, valendo-se, para tanto, dos procedimentos mediante comparecimento junto ao sindicato profissional ou junto à instituição arbitral nomeada pelos sindicatos signatários para tal fim, podendo fazê-lo pessoalmente ou por meio de advogado constituído.

II.2 O procedimento arbitral só terá início, após a concordância do trabalhador e com a lavratura do compromisso arbitral no início do procedimento.

II.3 Uma vez eleita a via arbitral, o procedimento seguirá até final decisão, sendo que somente em caso de descumprimento da decisão poderá ser levada ao conhecimento da Justiça Especializada para o procedimento de execução de decisão arbitral.

II.4 Nos termos do artigo 31 da Lei 9.307/96, a decisão arbitral produz, entre as partes e seus sucessores, os mesmos efeitos da Sentença proferida pelo Órgão do Poder Judiciário e, sendo condenatória ou de acordo entre partes, constitui título executivo.

II.4.a Com a Lei 13.140/2015 regulando os termos da Mediação e a própria CLT regulando em seu artigo 507-A a possibilidade da arbitragem, a decisão proferida passa a ter todo o embasamento legal para sua execução na justiça especializada do trabalho.

III - **Da Câmara Eleita**

Para atender o aqui estipulado, fica determinado que a Câmara para acatar as demandas de Conciliação, Mediação e Arbitragem será a Arbitral – SP (www.arbitralsaopaulo.com.br), sendo certo que penderá de ratificação anualmente, após a avaliação de sua competência.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – FORO COMPETENTE

As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas em conformidade com o quanto determinado na cláusula 41ª.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTANGENS

Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social nela não previstas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO.

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Art. 615 da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – RECONHECIMENTO DAS NORMAS COLETIVAS

As cláusulas constantes nesta Convenção Coletiva de Trabalho atendem os termos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, do Art. 7° do Inciso XXVI da Constituição Federal e da Portaria 865 de 14.09.05 do Ministério do Trabalho, assim como os termos do artigo 611-A da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – DEPÓSITO DA NORMA COLETIVA

As entidades sindicais representantes das categorias profissional e econômica, devidamente autorizadas pelas respectivas assembleias gerais, firmam, por seus presidentes, o compromisso de submeterem a presente Convenção Coletiva a depósito nas sedes das suas Entidades convenentes e no Órgão competente do Ministério do Trabalho nos termos do Art. 614 da CLT, ressalvando-se que referido depósito no Ministério do Trabalho e Emprego configura mera formalidade.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - IMPOSTO SINDICAL – artigo 580 da CLT e 217 do Código Tributário Nacional

Sem prejuízo dos recolhimentos devidos mensalmente, os Empregadores se comprometem no mês de março a descontar de seus empregados 01 (um) dia de salário correspondente ao IMPOSTO SINDICAL previsto nos artigos 580 da CLT e 217 do Código Tributário Nacional. O desconto deverá ser efetuado no mês de março e repassado a entidade Sindical Profissional até o dia 30 de abril, mediante recolhimento em guia própria da Caixa Econômica Federal que poderá ser acessada também no site da entidade Sindical.

Parágrafo único: O não recolhimento acarretará ao empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – COTA ASSISTÊNCIA PROFISSIONAL

a) o empregador recolherá MENSALMENTE aos cofres da Entidade Profissional, através de guias fornecidas pela mesma, até o dia 10 (dez) do mês subsequente, o valor correspondente ao montante do desconto efetuado em folha de pagamento dos empregados referente à Cota Assistência Profissional dos Empregados, autorizada pela Assembleia Geral dos mesmos, no valor correspondente a 1,5% (um vírgula meio por cento) do total bruto dos salários, limitada ao teto de 25,00 (vinte e cinco reais).

b) A Entidade enviará as guias para o devido recolhimento e após a data, deverá ser remetida ao Sindicato profissional, cópia da guia paga e da folha de pagamento (Instrução Normativa do TST).

c) O não recolhimento acarretará ao empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

d) O empregado poderá, a qualquer tempo, exercer o direito de oposição, nos termos do precedente normativo n° 119 do TST. A manifestação deverá ser apresentada por escrito, pessoalmente, na sede da entidade sindical, sito na Rua 24 de Fevereiro, n.º 340 - Centro, Catanduva / SP.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL PATRONAL

A Contribuição Negocial Patronal objetiva o fortalecimento da categoria promovendo igualdade de condições nas negociações coletivas de trabalho ou dissídios coletivos, sendo que os EMPREGADORES DOMÉSTICOS deverão recolher a Contribuição Negocial Patronal, de acordo com a tabela progressiva a seguir transcrita, com base no número de empregados domésticos registrados, conforme aprovação na Assembleia Geral Extraordinária realizada em 08 de fevereiro de 2021:

NÚMERO DE EMPREGADOS	CONTRIBUIÇÃO
1	R$ 60,00
2	R$ 100,00
3	R$ 140,00
4	R$ 180,00
Mais de 4 empregados	R$ 220,00

Parágrafo 1º – O recolhimento deverá ser feito até o dia 10 de junho de 2021, em qualquer agência bancária ou pela internet, em boleto próprio, que será enviado por e-mail. Caso não recebam até 15 (quinze dias) que anteceda o vencimento, os empregadores poderão fazer a requisição do boleto pelo e-mail **contato@sedcar.com.br**, ou no site da entidade sindical **www.sedcar.com.br**.

Parágrafo 2º – O recolhimento da referida contribuição efetuada fora do prazo estabelecido no parágrafo 1º, será acrescido da multa de 10% (dez por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL EMPREGADOR DOMÉSTICO – artigo 580 da CLT e 217 do Código Tributário Nacional

O empregador doméstico fará a CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL, prevista nos artigos 579 a 591 da CLT, a favor do Sindicato dos Empregadores Domésticos de Campinas e Região – SEDCAR, cuja OBRIGATORIEDADE está amparada no art. 611-A da CLT, bem como restou devidamente autorizada e aprovada pela categoria em Assembleia Geral Extraordinária realizada 08/02/2021. Esta CONTRIBUIÇÃO deverá ser recolhida no mês de janeiro de cada ano até o dia 31. O valor anual da CONTRIBUIÇÃO para 2022 está definido de acordo com o número de empregados domésticos, conforme tabela abaixo:

NÚMERO DE EMPREGADOS	Valor da Contribuição Sindical Anual
1	R$ 60,00
2	R$ 100,00
3	R$ 130,00
4	R$ 160,00
Mais de 4 empregados	R$ 200,00

Parágrafo primeiro: O pagamento deverá ser efetuado no mês de janeiro em favor da entidade Sindical Patronal - SEDCAR - até o dia 31 de janeiro de 2022, mediante recolhimento em boleto próprio da Caixa Econômica Federal através do Código Sindical 26103 que poderá ser acessada também no site da entidade Sindical (www.sedcar.com.br). Após ser devidamente preenchida e autenticada, uma via deverá ser enviada ao Sindicato Patronal contendo o nome do empregador e do(s) trabalhador(es) com comprovante do efetivo pagamento, para fins de conferência.

Parágrafo segundo: O não recolhimento acarretará ao empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA PATRONAL

Fica instituída, autorizada em assembleia geral, a mensalidade associativa que será devida pelo empregador que pretender fazer jus aos benefícios e serviços oferecidos pelo Sindicato Patronal, a qual será paga através de boleto bancário emitido diretamente pela entidade sindical patronal, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente:

a) A Ficha de Associação/Termo de Adesão poderá ser preenchida pelo empregador disponibilizada no site da entidade (www.sedcar.com.br) ou solicitada através do e-mail: contato@sedcar.com.br;

b) O valor da mensalidade que deverá ser recolhida pelo empregador associado, **por empregado doméstico contratado**, será definido de acordo com o plano escolhido, dentre os apresentados na alínea *"e"*, devendo ser recolhida, mensalmente. De acordo com os incisos abaixo, os empregadores associados, ainda, farão jus aos seguintes descontos:

I – De 2 (dois) a 3 (três) empregados domésticos: 10% (dez por cento) de desconto nas mensalidades;

II – De 4 (quatro) a 5 (cinco) empregados domésticos: 15% (quinze por cento) de desconto nas mensalidades; e,

III – Acima de 5 (cinco) empregados domésticos: 20% (vinte por cento) de desconto nas mensalidades.

c) Os planos previstos no item "e" não incluem Regularização Trabalhista anterior a associação. Para este serviço, solicitar orçamento.

d) O recolhimento da mensalidade associativa, não se confunde e nem desobriga ao recolhimento das contribuições patronais, instituídas na Convenção Coletiva de Trabalho.

e) Mediante a escolha do Plano de Associação, o empregador terá direito aos seguintes benefícios:

PLANO I – R$ 55,00 (cinquenta e cinco reais) mensais

1- Suporte via Whatsapp: (19) 99914-2300, por meio de avisos, lembretes e informações relevantes sobre a categoria;

2- Assistência jurídica especializada (trabalhista e sindical), exceto patrocínio em ações judiciais, limitada a 01 (uma) consulta de uma hora/mês;

PLANO II - R$ 89,00 (oitenta e nove reais) mensais

1- Criação de cadastro no eSocial;

2- Gerenciamento de conta do eSocial;
3- Cálculo e emissão de recibos de pagamento mensal (folha de pagamento);
4- Emissão da guia do eSocial (DAE);
5- Rotina trabalhista, incluindo férias e afastamentos (exceto Rescisão do Contrato de Trabalho);
6- Processamento de adiantamentos e vales;
7- Lançamento de horas extras;
8- Suporte especializado por telefone, chat, e-mail (resposta em até 1 dia útil);
9- Pontos remotos;
10- Envio da documentação por meio eletrônico;
11- Contato direto antes do fechamento da folha;
12- Suporte via Whatsapp: (19) 99914-2300, por meio de avisos, lembretes e informações relevantes sobre a categoria;

13- Assistência jurídica especializada (trabalhista e sindical), exceto patrocínio em ações judiciais, limitada a 2 (duas) consultas de uma hora/mês;

PLANO III – R$ 120,00 (cento e vinte reais) mensais

1 - Criação de cadastro no eSocial;
2 - Gerenciamento de conta do eSocial;
3 - Cálculo e emissão de recibos de pagamento mensal (folha de pagamento);
4 - Emissão da guia do eSocial (DAE);
5 - Rotina trabalhista completa, incluindo férias e afastamentos
6 – Rescisão de Contrato de Trabalho;
7 - Processamento de adiantamentos e vales;
8 - Lançamento de horas extras;
9 - Suporte especializado por telefone, chat, e-mail (resposta em até 1 dia útil);
10 - Pontos remotos;

11 - Envio da documentação por meio eletrônico;
12 - Contato direto antes do fechamento da folha;
13 - Suporte via Whatsapp: (19) 99914-2300, por meio de avisos, lembretes e informações relevantes sobre a categoria;
14 - Assistência jurídica especializada (trabalhista e sindical), exceto patrocínio em ações judiciais;
15 - Estando em dia com suas mensalidades associativas, o associado ficará isento do recolhimento do benefício social de natureza social e cultural previsto na cláusula vigésima da convenção coletiva de trabalho, o qual será custeado integralmente pelo sindicato patronal em favor deste até a vigência da presente convenção coletiva, com relação a cada empregado contratado, contando, ainda, com o devido controle do benefício.

DA MULTA

Independentemente do plano escolhido, a rescisão antecipada e injustificada da associação, antes do período de 12 (doze) meses estipulado para a sua vigência, sujeitará o empregador associado ao pagamento de uma multa proporcional ao período restante de cumprimento da Ficha de Associação/Termo de Adesão.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – INDENIZAÇÃO ADICIONAL NA DISPENSA ANTES DA DATA BASE

Nos termos da Lei 6.708/79 e da Lei 7.238/84, ambas no art. 9º, fica estabelecido que o empregado doméstico dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data base da categoria, terá direito a indenização adicional equivalente a 1 (um) salário normativo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – APRESENTAÇÃO DA DIRF

Os empregadores domésticos que retiveram imposto de renda (IRRF) do(s) trabalhador(es) doméstico(s), e que declararam tais trabalhadores na declaração do IR de 2021, e que entregarão a DIRF - Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte em 25 de fevereiro de 2022, ou que, ainda, o farão fora do prazo, **deverão**, até 30 de maio de 2022, sob pena de multa estabelecida na cláusula 56ª da presente Convenção Coletiva de Trabalho, apresentar as cópias da respectiva Declaração (DIRF) ao Sindicato Profissional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO (CTPS) E REGISTRO NO E-SOCIAL

O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

No caso de sistema manual, o empregador deverá devolver a CTPS ao empregado em 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de multa estipulada nesta cláusula. No mesmo prazo, deverá o empregador, ainda, fornecer ao empregado uma cópia do registro efetuado no e-Social.

O empregador que deixar de cumprir as obrigações acima estipuladas, bem como mantiver empregado não registrado, ficará sujeito a multa no valor de R$ 800,00 (oitocentos reais), por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – PRAZOS E MULTAS

Os empregadores se obrigam a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente norma coletiva, sob pena de multa e outras penalidades fixadas neste Instrumento nas cláusulas respectivas.

No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, o empregador pagará em favor do empregado prejudicado e para cada infração cometida multa de um do salário normativo da categoria.

CAMPINAS, 01 DE MARÇO DE 2021.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS
DE CATANDUVA E REGIÃO

SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS
DE CAMPINAS E REGIÃO