

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

Por este instrumento, de um lado, como representante da categoria profissional, **SINDICATO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARAÇATUBA E REGIÃO**, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego – CNES sob n.º 46265.001869/2007-46, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 08.651.977/0001-80, com base territorial na Região de Araçatuba e sede social na Rua Pereira Passos, 77 - São Joaquim, Araçatuba – SP, CEP 16050-320, neste ato representado por sua Presidente Sra. RENATA CUSTÓDIO PEREIRA CARDOSO,

e de outro lado como representante da categoria econômica o **SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego – CNES sob n.º 24000.005470/91, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 59.942.607/0001-33, com base territorial no Estado de São Paulo e sede na Rua da Consolação, 222, 17º andar, sala 1703 - Consolação, São Paulo – SP, CEP 01302-000, neste ato representado por sua Presidente Dra. KARLA LEANDRA FOFFA RESENDE, 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:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam que a presente Convenção Coletiva de Trabalho irá vigor no período de 01/03/2019 a 28/02/2020. Fica estipulada a data base da Categoria para 1º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

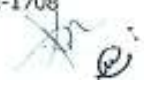
A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos trabalhadores que prestam serviços contínuos, mediante remuneração, para pessoa física ou família, no âmbito residencial, sejam: empregados domésticos, babás ou acompanhantes, faxineiros e arrumadeiras, jardineiros,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

Salários, reajustes e pagamentos

Piso salarial

CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir de 1º (primeiro) de março de 2019, 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\$ 1.203,00	R\$ 1.610,80
02	CUIDADOR DE IDOSOS ou PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES	R\$ 1.342,56	R\$ 1.984,00
03	BABÁ	R\$ 1.503,41	R\$ 1.879,27
04	COZINHEIRA FORNO e FOGÃO	R\$ 1.577,33	R\$ 1.946,66
05	COPEIRA	R\$ 1.203,00	R\$ 1.678,20
06	MOTORISTA	R\$ 1.503,41	R\$ 2.052,00
07	GOVERNANTA	R\$ 1.577,33	R\$ 3.241,00
08	ACOMPANHANTE	R\$ 1.203,00	R\$ 1.588,00

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 quinta (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, 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.

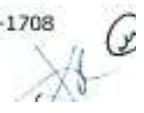
Parágrafo quarto — Por ser situação especial os empregados que moram no local de trabalho terão direito a receber ligações de seus familiares, sendo que o empregador permitirá ao empregado uma ligação semanal para sua residência, de até 05 (cinco) minutos, caso o empregado ligue mais de uma vez por semana 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 laboradas no período noturno devem ser remuneradas tendo por base 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 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 – 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 QUINTA – 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 e meio por cento).

Parágrafo único - Os empregados admitidos após 10 de março de 2019, 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 SEXTA – 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 em banco, desde que coincidente o horário de trabalho com o do expediente bancário.

CLÁUSULA SÉTIMA – RECIBO DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento (holerite) 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/>).

CLÁUSULA OITAVA – 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 trabalhado.

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

1.1 A concessão das férias será comunicada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa comunicação o interessado dará recibo.

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 2019.

3. O não pagamento no prazo estabelecido na presente cláusula dos salários, 13º salário e férias acarretará ao empregador multa, a favor do trabalhador, correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração devida, por dia de atraso.

4. A Lei 12.506/2011 aplica-se a Categoria das Domésticas, sendo vedado ao empregador exigir do empregado o cumprimento de aviso prévio superior a 30 dias, sendo obrigatoriamente pago os dias adicionais previstos na Lei, somente em caso de dispensa sem justa causa.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA NONA – 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 as 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 – ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

Ocorrendo real necessidade de serviço, 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.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – REFEIÇÃO

O empregador doméstico **deverá** oferecer a refeição ao empregado diretamente no local de trabalho.

Parágrafo Primeiro - Independentemente do fornecimento da refeição, o empregador deverá fornecer ao empregado uma cesta básica, a mesma deverá conter no mínimo 25 (vinte e cinco) quilos de alimentos básicos variados.

Parágrafo Segundo - Fica facultado ao empregador, alternativamente, o fornecimento da cesta básica em espécie, no valor de R\$ 145,00 (cento e quarenta e cinco reais).

Parágrafo Terceiro — O empregado que apresentar falta sem justificção legal no mês anterior, não fará jus ao benefício.

Sede Social: Rua Pereira Passos, 77 - São Joaquim, Araçatuba - SP - Fone: (18) 3305-9923 / 3622-1708
E-mail: sind.domesticaaracatuba@hotmail.com

P
12

Parágrafo quarto — Também, não fará jus ao benefício, durante todo o afastamento, o empregado que estiver afastado pela autarquia previdenciária (INSS) e a empregada que estiver em gozo do auxílio-maternidade. Igualmente, não fará jus ao benefício o empregado que estiver em gozo de férias.

Parágrafo Único: O estabelecido nos parágrafos primeiro e parágrafo segundo somente serão aplicados aos empregados sindicalizados e ou contribuintes do Sindicato Profissional e que não apresentarem carta de oposição à contribuição assistencial para formação de receita orçamentária da entidade.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – 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 TERCEIRA – 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 Estaduais firmar convênio com creches e escolas privadas.

Salário família

CLAÚSULA DÉCIMA QUARTA – SALÁRIO FAMÍLIA

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

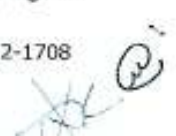
CLAÚSULA DÉCIMA QUINTA – BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização da gestora especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenientes, benefícios sociais, conforme tabela definida pelas Entidades e discriminadas no Manual de Orientação e Regras.

Parágrafo primeiro – A prestação dos benefícios iniciará **a partir de 01/06/2019** e terá como base, para seus procedimentos, como parte integrante desta cláusula, o Manual de Orientação e Regras, o qual deverá estar disponível no site da gestora. Para lisura do processo e conservação de direitos, este Manual deverá ser registrado em cartório em momento oportuno.

Parágrafo segundo - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o exposto consentimento das entidades convenientes, os empregadores, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/06/2019**, o valor **total de R\$ 21,00 (vinte e um reais)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br. O custeio do Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral dos empregadores, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.

Parágrafo terceiro - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado



seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo quarto – Devido à natureza social e emergencial dos benefícios disponibilizados, na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá comunicar formalmente a gestora através do seu site, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias a contar do fato gerador, e no caso de nascimento de filhos, este prazo será de 150 (cento e cinquenta) dias, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador prejudicado, como se inadimplente estivesse.

Parágrafo quinto – O empregador, que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados. Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, o equivalente a 20 (vinte) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação formal feita pela gestora, ficará isento desta indenização.

Parágrafo sexto - Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos devido a fatos novos constantes nesta CCT e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

Parágrafo sétimo - Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Familiar, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores quando solicitado.

Parágrafo oitavo - O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

Parágrafo nono - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

Parágrafo décimo - Na prestação de serviços do Benefício Social Familiar, estão contemplados, também, alguns benefícios, vantagens e garantias para os Empregadores Domésticos, que poderão ser consultados pelo site do Sindicato Patronal (www.sedesp.com.br) ou diretamente no site do Benefício Social Familiar (www.beneficiosocial.com.br).

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – 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 SÉTIMA – TURNO FIXO DE 12X36

Fica facultada aos empregadores que necessitem do trabalho de cuidador de idosos, cuidador de pessoas portadoras de necessidades especiais 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 trabalhem 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 OITAVA – ADICIONAL NOTURNO

Parágrafo Primeiro: A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

Parágrafo Segundo: Em caso de contratação, pelo empregador, de empregado exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o Piso Normativo.

Parágrafo Terceiro: Considera-se como jornada noturna a laborada entre as 22h00min e 05h00min.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – 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.

Sobreaviso

CLÁUSULA VIGÉSIMA – 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 PRIMEIRA – 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 regidos pela cláusula quarta da presente Convenção Coletiva.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – PLANTÕES DE ESCALA E REVEZAMENTO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – 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 QUARTA – 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 QUINTA – ATESTADOS MÉDICOS

Parágrafo Primeiro: 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 dos SINDICATOS PROFISSIONAIS e/ou seus conveniados e quando o empregado mantiver convênio médico ou na qualidade de dependente.

Parágrafo Segundo: O empregado deverá apresentar cópia do Atestado Médico ao empregador no primeiro dia útil seguinte da sua emissão.

Parágrafo Terceiro: O empregador poderá descontar os dias justificados com Atestados Médicos.

Parágrafo Quarto: O Atestado Médico original deverá ser vistado em seu verso pelo empregador e apresentado à Previdência Social.

Parágrafo Quinto: Deverão ser consideradas justificadas também as ausências parciais quando do acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica, comprovando com atestado médico ou declaração o período em que lá permaneceu.

a. Deverão constar nos atestados o CRM do médico ou o CRO do dentista e a assinatura do médico ou do dentista.

b. Caso o empregado tenha necessidade de se afastar pelo Órgão Previdenciário e não tenha o empregador procedido aos recolhimentos devidos, **fica o**

empregador obrigado a indenizar o empregado pelo período em que 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 SEXTA – 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 60 (sessenta) 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 60 (sessenta) dias.
- b) Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na residência do 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 SÉTIMA – OBRIGATORIEDADE DOS EXAMES OCUPACIONAIS (ADMISSIONAIS, DEMISSONAIS 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 Benefício Social Familiar (cláusula 16ª).

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – 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 Benefício Social Familiar obrigatório (cláusula 16ª).

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – 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 empregado 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 – 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 PRIMEIRA – 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 SEGUNDA – 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.

- b) 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 31ª ou pedido de demissão.

- c) 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 TERCEIRA – PRÊ-APOSENTADORIA

Os trabalhadores que, comprovadamente, estiverem no máximo a 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria e que contarem com mais de 02 (dois) anos de serviço ao mesmo empregador, terão garantia de emprego durante esses 12 (doze) meses.

Parágrafo Primeiro: Ficam ressalvadas as hipóteses, de dispensa por justa causa e de pedido de demissão.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – 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);

Sede Social: Rua Pereira Passos, 77 - São Joaquim, Araçatuba - SP - Fone: (18) 3305-9923 / 3622-1708
E-mail: sind.domesticaaracatuba@hotmail.com



- 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;
 - 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 QUINTA – 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:

Sede Social: Rua Pereira Passos, 77 - São Joaquim, Araçatuba - SP - Fone: (18) 3305-9923 / 3622-1708
E-mail: sind.domesticaaracatuba@hotmail.com



I - o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados 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 com menos de 01 (um) ano, deverão, preferencialmente, ser efetuadas nas Entidades Sindicais Profissionais; e as rescisões com mais de 01 (um) ano deverão obrigatoriamente ser efetuadas nas Entidades Sindicais Profissionais – SINDICATO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARAÇATUBA E REGIÃO e suas sub sedes.

I- Fica facultado ao empregado optar pela realização da homologação da rescisão contratual quando a entidade sindical profissional tiver sub sedes.

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 SEXTA – 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 SÉTIMA – 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 TRIGÉSIMA OITAVA – 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 TRIGÉSIMA NONA – 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 – 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 PRIMEIRA- CÂMARA ARBITRAL – ARBITRAL SP

Toda e qualquer dúvida ou controvérsia decorrente de interpretação, execução ou cumprimento da presente convenção coletiva, será OBRIGATORIAMENTE dirimida por mediação e na sua impossibilidade por arbitragem, e fica desde já eleito o **ARBITRAL SP** (maiores informações através do site: www.arbitral.sp.com.br) que, para o cumprimento do aqui pactuado, deverá se utilizar da Constituição federal, da Consolidação das Leis Trabalhistas e da Lei 9.307/96, além das normas de seu regulamento interno.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os conflitos individuais decorrentes da relação de emprego existente entre a classe trabalhadora e a classe patronal também poderá ser dirimido por mediação e arbitragem.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Nos termos do artigo 31 da Lei nº. 9.307/1996, a sentença arbitral produz, entre as partes e seus sucessores, os mesmos efeitos da sentença proferida pelos órgãos do Poder Judiciário e, sendo condenatória, constitui título executivo.



PARÁGRAFO TERCEIRO – No caso de arbitragem valer-se-ão dos procedimentos mediante comparecimento junto ao sindicato profissional ou junto a instituição arbitral eleita, onde será lavrado um pedido inicial para se conhecer do conflito e da pretensão da parte interessada, podendo fazê-lo pessoalmente ou por meio de advogado contratado.

PARÁGRAFO QUARTO – Ao empregado contratado a utilização da mediação ou do procedimento arbitral, que somente ocorrerá com a lavratura do termo de compromisso arbitral no momento do início do procedimento, sendo certo que se for do interesse do empregado este poderá buscar a solução pela via estatal, independentemente da previsão para solução de controvérsias na presente convenção.

PARÁGRAFO QUINTO – Ao Empregador não será admitida tal faculdade e se proposta a ação pelo empregado junto a instituição arbitral, o empregador ficará obrigado a responder a todos os seus termos sob pena de revelia e confissão.

PARÁGRAFO SEXTO – A cláusula compromissória, será válida e eficaz, aos empregadores e aos sindicatos nela presentes, para todos os fins de direito para a solução de conflitos decorrentes das relações que mantêm em razão de obrigações legais, institucionais ou contratuais.

PARÁGRAFO SÉTIMO - As partes declaram ter conhecimento de que a solução de qualquer conflito será promovida e adotará os procedimentos previstos na Lei 9.307/96 e de conformidade com o Regulamento interno da instituição arbitral eleita, sendo que iniciado o procedimento a decisão será definitiva sem possibilidade de recurso.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – FORO COMPETENTE

As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas pela Câmara Arbitral - Arbitral SP.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – 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 QUINTA – RECONHECIMENTO DAS NORMAS COLETIVAS

As cláusulas constantes nesta Convenção Coletiva de Trabalho atendem os termos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, do Art. 7º 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.

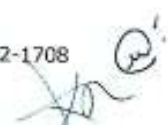
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – NORMAS CONSTITUCIONAIS

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 SÉTIMA – 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 convenientes 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

a) O empregador recolherá MENSALMENTE aos cofres da Entidade Profissional, através de guias fornecidas pela mesma, até o dia 05 (cinco) do mês subsequente, o valor correspondente ao montante do desconto efetuado em folha de pagamento dos empregados referente à Contribuição Assistencial dos Empregados, autorizada pela Assembleia Geral dos mesmos, no valor correspondente a 1% (um por cento) do total bruto dos salários.

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 direito de oposição à contribuição desta cláusula, nos termos do precedente normativo nº 119 do TST. A manifestação deverá ser apresentada por escrito, pessoalmente, na sede da entidade sindical, sito na Rua Pereira Passos, nº 77 — Bairro São Joaquim, Araçatuba / SP.

e) A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária e específica, do Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Araçatuba e Região, realizada no dia 11/02/2019 na sede do Sindicato localizada na Rua Pereira Passos nº 77, São Joaquim, Araçatuba/SP, sendo de sua responsabilidade o conteúdo da mesma. Sendo assim, ficou deliberado na assembleia citada, nos termos daquilo que fora firmado perante o Ministério Público do Trabalho que aos trabalhadores



não associados é assegurado o direito de oposição quanto aos descontos da contribuição assistencial, podendo exercê-lo no prazo de até 10 (dez) dias úteis a partir da data base.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – 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 26 de fevereiro de 2019:

NÚMERO DE EMPREGADOS	CONTRIBUIÇÃO
1	R\$ 55,00
2	R\$ 94,00
3	R\$ 123,00
4	R\$ 154,00
Mais de 4 empregados	R\$ 193,00

Parágrafo 1º – O recolhimento deverá ser feito até o dia 10 de junho de 2019, 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 cobranca@sedesp.com.br, ou no site da entidade sindical www.sedesp.com.br.

Parágrafo 2º – Pelos empregados domésticos admitidos após 10/06/2018, os empregadores pagarão, proporcionalmente, a Contribuição Negocial Patronal, no valor correspondente ao número de empregados indicados na tabela acima, à proporção de 1/12 avos por mês ou fração a partir da admissão.

Parágrafo 3º – O recolhimento da referida contribuição efetuada fora do prazo estabelecido no parágrafo 1º, será acrescido da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – 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 do Estado de São Paulo – SEDESP, cuja OBRIGATORIEDADE está amparada no art. 611-A da CLT, bem como restou devidamente autorizada e aprovada pela categoria em Assembleia Geral Extraordinária realizada 26/02/2019. Esta CONTRIBUIÇÃO deverá ser recolhida no mês de janeiro de cada ano até o dia 31. O valor anual da CONTRIBUIÇÃO para 2020 está definido de acordo com o número de empregados domésticos, conforme tabela abaixo:

NÚMERO DE EMPREGADOS	Valor da Contribuição Sindical Anual
1	R\$ 50,00
2	R\$ 90,00
3	R\$ 120,00
4	R\$ 150,00
Mais de 4 empregados	R\$ 190,00

Parágrafo primeiro: O pagamento deverá ser efetuado no mês de janeiro em favor da entidade Sindical Patronal - SEDESP - até o dia 31 de janeiro de 2020, mediante recolhimento em boleto próprio da Caixa Econômica Federal que poderá ser acessada também no site da entidade Sindical (www.sedesp.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 SEGUNDA – 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.

SÃO PAULO, 01 DE MARÇO DE 2019.



RENATA CUSTÓDIO P. CARDOSO - PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS
DE ARAÇATUBA E REGIÃO



KARLA LEANDRA FOFFA RESENDE - PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS
DO ESTADO DE SÃO PAULO - SEDESP