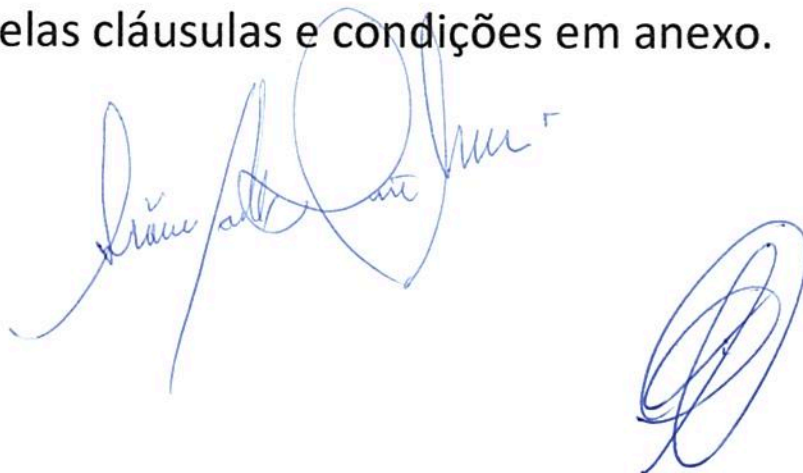


CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2024

Que fazem, de um lado, o SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES REPRESENTATIVAS DAS CATEGORIAS DE SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO- SERCAPE-, neste ato representado por seu Presidente Sr. Edgard Alves Nascimento e, de outro lado, o SINDICATO DAS ENTIDADES REPRESENTATIVAS DE CATEGORIAS DE SERVIDORES PÚBLICOS NO ESTADO DE SÃO PAULO – SESPESP – neste ato representado por seu Presidente Dr. Antônio Carlos Duarte Moreira, que se regerá pelas cláusulas e condições em anexo.



SERCAPE

E-mail: sind.sercape@hotmail.com

CNPJ. 71.582456/0001-55

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2024

01 – DATA BASE

Fica mantida como data base o dia 1º de março.

02- REAJUSTE SALARIAL Os salários dos empregados da categoria profissional serão reajustados em 3,50%. O reajuste salarial será aplicado sobre os salários de 28 de fevereiro de 2024.

Parágrafo primeiro – serão compensadas as antecipações espontâneas. **Não serão compensados**, os aumentos espontâneos, promoções, equiparações salariais, transferências, término de aprendizagem, EXPRESSAMENTE, concedidos a esses títulos.

03 – PISO SALARIAL

A partir de 01 de março de 2024, o piso salarial dos empregados da categoria profissional, não poderá ser inferior a R\$ 1.550,00 (Hum Mil, Quinhentos e Cinquenta Reais).

04 – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Após cada cinco anos de trabalho na mesma Entidade, o Empregado fará jus a um adicional de 5%(cinco por cento) sobre o seu salário base, não cumulativo. A contagem do quinquênio começou em 01 de março 1996, não considerando, para efeito do quinquênio, o período anterior a 01 de março de 1996.

Parágrafo primeiro – fica estabelecido o limite de três quinquênios para qualquer empregado em exercício em 28/02/2007, que já tenha ultrapassado o direito de receber dois quinquênios e não tenha atingido o terceiro quinquênios.

Parágrafo segundo – para os empregados admitidos até 28 de fevereiro de 2007, fica estabelecido o limite máximo de dois quinquênios.

Parágrafo terceiro – quanto aos empregados admitidos após 01 de março de 2007, fica estabelecido que a concessão do quinquênio é de alçada exclusiva de cada Entidade abrangida por esta Convenção. Nesta hipótese a concessão fica limitada a 1 quinquênio.

Parágrafo quarto – Não será considerado para o efeito de quinquênio o período de afastamento do trabalho em razão de auxílio-doença pago pelo INSS, afastamento do serviço por motivo de serviço militar, bem como, as faltas não justificadas.

05 – QUEBRA DE CAIXA

Ao empregado que exercer a função **exclusivamente de Caixa** é devido o pagamento de 10% (dez por cento), sobre o salário base.

06 – DIARIAS PARA VIAGEM

No caso de prestação de serviço fora da base territorial onde o empregado presta serviço, não se tratando de hipótese de transferência, será pago ao trabalhador diária da seguinte forma:

- a) De 6 (seis) a 12 (doze) horas, diária de 5,00% (cinco por cento) do piso salarial;
- b) De 12 (doze) a 24 (vinte e quatro) horas, diária de 10,00% (dez por cento) do piso salarial.

Parágrafo único – para o recebimento e os efeitos legais do Art. 457 da CLT, o empregado deverá comprovar as despesas feitas ao retornar à base onde está sediado.

RESSALVA – A Entidade que fornecer ao empregado; transporte, hospedagem ou pousada, alimentação e a sua manutenção, quando precisar viajar para executar as determinações do empregador, fica desobrigada do pagamento da diária para viagem.

07 – TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

As horas normais trabalhadas em domingos e feriados não compensadas, deverão ser pagas em dobro, sem prejuízo do pagamento de repouso remunerado, desde que, não exista folga semanal. Exemplo: 8 horas trabalhadas, paga-se 16 horas.

08 – EMPREGADO TRANSFERIDO

Assegura-se ao empregado transferido nos termos do artigo 469 da CLT, a garantia no emprego por 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo único – a comunicação da transferência será feita por escrito ao empregado, mantendo-se cópia no departamento de pessoal da empresa.

09 – EMPREGADO – TRANSFERÊNCIA DEFINITIVA

Ao empregado, que for chamado a ocupar, **em caráter definitivo**, função ou cargo diverso do que exercer na Empresa, será garantido o mesmo salário percebido pelo empregado substituído sem considerar as vantagens contratuais do empregado substituído.

10 – ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

As entidades concederão um adicional de transferência no percentual de **35% (trinta e cinco por cento)**, sobre o salário base do empregado, por necessidade de serviço e até o seu término, conforme estabelecido no parágrafo terceiro, do artigo 469 da CLT.

11 – AUXILIO CRECHE

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES REPRESENTATIVAS DAS CATEGORIAS DE
SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

A entidades que não possuírem creches próprias, pagarão aos seus empregados, um auxílio creche limitado a 21% (vinte e um por cento) do piso salarial por filho, até que complete 07 (sete) anos de idade, mediante apresentação da Nota Fiscal.

12 – AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento do empregado, ainda que o vínculo esteja suspenso ou interrompido, o empregador concederá um pecúlio funeral de R\$ 1.809,18 (Hum mil, oitocentos e nove reais e dezoito centavos) à época do óbito, pagamento este, que será feito aos mesmos beneficiários habilitados para receber as verbas rescisórias.

Parágrafo único – os empregados que tiverem seguro de vida em grupo fornecido pelo empregador que disponha de cobertura a título de auxílio funeral, não farão jus ao recebimento do benefício previsto nesta cláusula, salvo se o valor pago pelo referido seguro, for inferior a R\$ 1.809,18 (Hum mil, oitocentos e nove reais e dezoito centavos).

13 – GESTANTE

Estabilidade provisória á empregada gestante, desde á concepção até 5 (cinco) meses após o parto.

14 - EMPREGADO ACIDENTADO

Fica com a redação do art. 118 da lei 8213/91 e do Precedente Normativo n. 27 do TRT da 2ª Região.

LEI 8213/91 – ARTIGO 118 – o segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independente de percepção de auxílio-acidente.

PRECEDENTE Normativo n.27 – GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQUELAS E READAPTAÇÃO

Será garantida aos empregados acidentados no trabalho, a permanência na empresa em função compatível com o seu estado físico sem prejuízo na remuneração antes percebida, desde que após o acidente, apresentem cumulativamente redução da capacidade laboral, atestada por órgão oficial ou por perícia oficial e que se tenham tornado incapazes de exercer a função que anteriormente exerciam, obrigados, porém, os trabalhadores nessas situações, a participarem de processos de readaptação e reabilitação profissional.

15 – SEGURO OBRIGATORIO

Aos empregados que exercem a função de transporte de valores, é obrigatório um seguro por acidente ou morte, feito pela empresa.

16 - SEGURO DE VIDA - ASSALTO

Seguro de vida assalto, obrigatório aos empregados e aos seus dependentes previdenciários, para garantir indenização nos casos de morte ou invalidez permanente, decorrentes de assalto, desde que, o empregado manuseie valores em função do cargo que exerce e se encontre no exercício de suas funções.

17 – TRANSPORTE DE ACIDENTADOS , DOENTES E PARTURIENTES

Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado em caso de acidente, mal súbito ou parto, que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

18 - GARANTIA DE EMPREGO – PRÉ – APOSENTADORIA

Garantia de emprego durante os 12 (doze) meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria por tempo de contribuição ou por idade, em conformidade com a Emenda Constitucional nº 103/2019 em vigor desde 13/11/2019, desde que, exercido na época oportuna tal direito, sob pena de ser considerada extinta a garantia ora estabelecida e desde que o empregado trabalhe na empresa por 5 (cinco) anos ininterruptos. O empregado deverá comprovar perante a Empresa, o tempo de serviço com documento fornecido pelo INSS.

Parágrafo único – os demitidos por justa causa não têm direito a essa estabilidade.

19 – AVISO PRÉVIO

Aos empregados que contarem com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, será assegurado um Aviso Prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, desde que, tenham, no mínimo, 3 (três) anos na Empresa.

20 – EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MITITAR

Estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação de serviço militar desde a data da incorporação até 30 (trinta) dias após a baixa.

21 – SALÁRIO ADMISSÃO

Garantia ao empregado admitido para função de outro dispensado sem justa causa, de igual salário percebido pelo empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

22 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Na substituição de até 120 (cento e vinte) dias, designada expressamente pelo empregador, será garantido ao empregado substituto, igual salário percebido pelo substituído, sem considerar vantagens pessoais.

Parágrafo único – a duração da substituição será comunicada por escrito ao empregado, mantendo-se cópia no departamento de pessoal da empresa.

23 - RECRUTAMENTO INTERNO

Assegurar prioridade de recrutamento interno no provimento de novas vagas, desde que, atendidos os requisitos de capacitação técnica e profissional exigidos para o cargo.

24 – LICENÇA EM CASO DE ABORTO

Fica garantida licença remunerada de 15 (quinze) dias, à empregada que comprovadamente, sofrer aborto não provocado e estabilidade de 30 (trinta) dias quando do retorno ao emprego.

25 – LICENÇA PATERNIDADE

De acordo com o inciso XIX, do art. 7º da Constituição Federal combinado com o parágrafo 1, do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III, do artigo 473 da CLT.

26 – LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado, a licença remunerada será de 5 (cinco) dias corridos, contados a partir da data do casamento.

27 – AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, até 2 (dois) dias corridos em caso de falecimento do sogro ou sogra e até 3 (três) dias corridos para os parentes previstos no artigo 473, da CLT.

28 – ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico, filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas. (Precedente 37 do TRT).

29 - ABONO DE FALTAS POR MOTIVO DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR

A empresa concederá abono de 2 (dois) dias aos empregados em caso de internação, devidamente comprovada pela instituição hospitalar respectiva, quando se tratar de filhos menores de 18 (dezoito) anos, solteiros, ou incapazes, bem como, de pais e conjuge

- a) esse abono deverá ser feito no máximo 3 (três) vezes por ano;
- b) quando se tratar de internação de filho (a) deficiente físico e/ou mental, fica dispensado o limite de idade máxima de 18 anos.
- c) se a internação ocorrer após as 18:00 horas, o primeiro dia abonado será o seguinte ao da internação.

30 – DOENÇA – ESTABILIDADE

Ao empregado que ficar afastado por período superior a 15 (quinze) dias, por motivo de doença e, quando do seu retorno ao trabalho, será garantida uma estabilidade no emprego por **45 (quarenta e cinco) dias**.

31 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Reconhecimento e aceitação pelos empregadores de atestados médicos e odontológicos passados pelos serviços médicos prestados por órgãos públicos, particulares ou convênio.

OBS: - Esses atestados deverão ser entregues à Empresa em 48 (quarenta e oito) horas.

32 – JORNADA DO ESTUDANTE

Fica proibido à empresa, prorrogação da jornada do trabalhador estudante.

33 – FÉRIAS

O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

34 – FÉRIAS – CANCELAMENTO

Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto, se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovado.

35 – REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORAS – 12X36

As empresas poderão adotar regime de compensação de horas 12x36, quando houver necessidade e a função do empregado assim o exigir.

36 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS

A empresa deverá prestar assistência jurídica a seu empregado que, no exercício de sua função de vigia, praticar ato que o leve a responder à ação penal.

37 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O pagamento de salário deverá ser feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com identificação da empresa, e do qual, constarão a remuneração com a discriminação das parcelas, a quantidade líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive, para a Previdência Social e o valor correspondente ao FGTS.

38 – DIA E FORMA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

As empresas deverão pagar os salários dos seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

39 – SALÁRIO – PAGAMENTO AO ANALFABETO

O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 2 (duas) testemunhas.

40 – MULTA – ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO

A inobservância do prazo legal para pagamento de salários acarretará multa diária de 5% (cinco por cento) do salário normativo em favor da parte prejudicada.

41 – CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa fornecerá no ato da homologação ao empregado dispensado sem justa causa, uma carta de referência, quando solicitada pelo interessado.

42 – EXPEDIÇÃO DE DOCUMENTOS

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES REPRESENTATIVAS DAS CATEGORIAS DE
SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

A empresa se obriga a remunerar o dia, não repercutindo nas férias, nos casos de ausência do empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, desde que os mesmos não possam ser solicitados via "on-line".

43 – FORNECIMENTO GRATUITO – UNIFORMES

As entidades fornecerão uniformes gratuitamente aos empregados, quando por elas exigido na prestação de serviços e quando a atividade assim exigir.

Parágrafo único – Os uniformes deverão ser substituídos/renovados em até 15 meses.

44 – TICKETS REFEIÇÃO

As entidades que não possuem restaurante próprio, deverão fornecer aos seus empregados ticket refeição.

Parágrafo primeiro – Nas férias dos empregados, fica **facultado** às entidades o fornecimento ou não dos tickets refeição.

Parágrafo segundo – O valor do ticket refeição será corrigido anualmente no mês de março, no mesmo percentual de reajuste salarial aplicado aos empregados da categoria.

Parágrafo terceiro – As Entidades que no último semestre concederam aumento no ticket refeição, poderão compensar os valores pagos antecipadamente.

45 – VALE TRANSPORTE

A empresa deverá fornecer o vale transporte para todos os seus empregados, em conformidade com a Lei.

46 – ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL

As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira profissional do empregado, a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

47 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência previsto no art. 445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelas entidades, observando-se um único período, não se admitindo, portanto, prorrogação. O contrato de experiência deverá ser firmado por prazo máximo de 90 (noventa) dias.

48 – QUADRO DE CARREIRA

As empresas estudarão a possibilidade de instituir quadros de carreira, a fim de evitar conflitos entre os empregados.

49 – QUADRO DE AVISOS

Defere-se a afixação, na empresa de quadro de avisos do Sindicato para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

50 – DIRIGENTE SINDICAL – FREQUÊNCIA LIVRE

Assegura-se a frequência livre ao dirigente sindical para participar de assembleias e reuniões sindicais, devidamente convocadas e comprovadas.

51 – ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA

Assegura-se o acesso de dirigente sindical às Empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenhar suas funções, vedados a divulgação de material político – partidário ou ofensivo.

52 – CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

As entidades descontarão dos salários de seus empregados, em folha de pagamento, as contribuições associativas devidas ao **SERCAPE** e terão o prazo máximo de 10 (dez) dias, após efetuado o desconto para o repasse das mesmas. O não recolhimento dentro do prazo implicará em multa de 1% (um por cento) ao dia sobre o valor, mais correção monetária.

Parágrafo único – A contribuição associativa será reajustada no mês de março de cada ano, no mesmo percentual de reajuste conseguindo para os empregados da categoria.

53 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As entidades descontarão dos salários de seus empregados o percentual de **2% (dois por cento)**, dividido em duas parcelas de **1% (um por cento)** cada, nos meses de **junho e dezembro** - aprovada em assembleia geral extraordinária da categoria, relativo à contribuição assistencial, sempre que alguma vantagem financeira for auferida em favor da categoria e em razão das negociações e trabalhos desenvolvidos pelo **SERCAPE** – pelas conquistas de melhores salários e benefícios.

Parágrafo primeiro – O prazo para o repasse dessa contribuição ao **SERCAPE** será até o dia 20 do mês subsequente (20 de julho e 20 de janeiro). O recolhimento fora do prazo acarretará em multa de 1% (um por cento) ao dia sobre o valor, mais correção monetária.

SERCAPE

E-mail: sind.sercape@hotmail.com

CNPJ. 71.582456/0001-55

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES REPRESENTATIVAS DAS CATEGORIAS DE
SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

Parágrafo segundo – Subordina-se o desconto assistencial à não-oposição do trabalhador, manifestada perante a Entidade até 20 dias antes do citado desconto.

54 – CONTRIBUIÇÕES DOS EMPREGADORES

Conforme aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos dias 14/12/2023 e 08/01/2024 e nos termos dos art. 578 e 579 da CLT, com a nova redação que lhe foi dada pela Lei Federal nº 13.467, de 13/07/2017, em vigor desde o dia 11/11/2017 e com fundamento no art. 22, IV, do Estatuto Social do SESPESP, bem como no art. 4º, letra “c”, de seu Regulamento, aprovado em Assembleia Geral Extraordinária realizada em 03/11/2022, as entidades integrantes da categoria profissional deverão recolher a **contribuição negocial patronal**, bem como a contribuição confederativa prevista no art. 8º, IV, da Constituição Federal e **aprovada na Assembleia Geral Extraordinária realizada nos dias 14/12/2023 e 08/01/2024.**

Parágrafo único – Os recolhimentos das contribuições acima referidas deverão ser realizados para o SINDICATO DAS ENTIDADES REPRESENTATIVAS DE CATEGORIAS DE SERVIDORES PÚBLICOS NO ESTADO SÃO PAULO – SESPESP (**Sindicato Patronal**).

55 – MULTAS – Precedente TRT/SDC N.23

Multa de 5% (cinco por cento) do salário normativo, por empregado, em caso de descumprimento de quaisquer cláusulas contidas na norma coletiva, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

56 – LEI 7.238/84 ARTIGO NONO – INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Evitar a dispensa do empregado 30 (trinta) dias antes da data-base (primeiro de março) a fim de se isentar da multa rescisória da citada Lei.

57 – DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO

As entidades afixarão em quadro de avisos, em local bem visível aos empregados, cópia da presente convenção, mantendo-a por 60 (sessenta) dias após o seu recebimento.

58 – CUMPRIMENTO

As partes se comprometem a observar os dispositivos ora pactuados, ficando certo que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas nesta convenção e na legislação vigente.

59 – FORO DE ELEIÇÃO

As partes elegem a Justiça do Trabalho da Capital do Estado de São Paulo, como a competente para dirimir questões oriundas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

SERCAPE

E-mail: sind.sercape@hotmail.com

CNPJ. 71.582456/0001-55

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES REPRESENTATIVAS DAS CATEGORIAS DE
SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

60 – CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA

Todas as Empresas integrantes da categoria profissional poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho em conformidade com as disposições da Portaria do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego nº 373, de 25 de fevereiro de 2.011.

61 – HOMOLOGAÇÕES TRABALHISTAS


Fica facultado ao empregado formalizar a homologação de rescisão contratual perante o Sindicato dos Empregados, nos termos da Lei da Reforma trabalhista (Lei de n. 13.467 de 13.07.2017).

62 – VIGÊNCIA

As cláusulas e condições da presente Convenção, terão vigência a partir de 01 de março de 2024 até 28 de fevereiro de 2025.



EDGARD ALVES NASCIMENTO
Presidente do SERCAPE



ANTÔNIO CARLOS DUARTE MOREIRA
Presidente do SESPESP