

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP000150/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 07/01/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR066323/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10260.229467/2024-16  
**DATA DO PROTOCOLO:** 11/12/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CASAS DE DIVERSOES DE SAO PAULO E REGIAO, CNPJ n. 62.636.246/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HOMERO DO COUTO;

E

SINDICATO DAS CASAS DE DIVERSOES DO ESTADO SAO PAULO, CNPJ n. 01.716.689/0001-18, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALVARO LUIZ JUNQUEIRA MENDES PEREIRA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de outubro de 2024 a 30 de setembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Casas de Diversões**, assim considerados aqueles que prestam serviços e exercem suas funções em: **Empresas de Entretenimentos, Salões de Bilhares, Casas de Boliches, Diversões Eletrônicas Automáticas e Manuais, Parques de Diversões (Indoor, Terrestres, Aquáticos e Temáticos), Zoológicos e Exposições da Fauna e Flora, Casas de Bingos, Empresas Prestadoras de Serviços, Empregados em Clubes Sociais Recreativos e Kartódromos**, com abrangência territorial em **Arujá/SP, Biritiba Mirim/SP, Cotia/SP, Diadema/SP, Embu das Artes/SP, Embu-Guaçu/SP, Ferraz de Vasconcelos/SP, Franco da Rocha/SP, Guararema/SP, Guarulhos/SP, Itapeverica da Serra/SP, Itaquaquetuba/SP, Juquitiba/SP, Mairiporã/SP, Mauá/SP, Mogi das Cruzes/SP, Poá/SP, Ribeirão Pires/SP, Rio Grande da Serra/SP, Santa Isabel/SP, Santo André/SP, São Bernardo do Campo/SP, São Paulo/SP e Suzano/SP.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**  
**PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL GERAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2024 a 30/09/2025**

A partir de **01/10/2024**, fica estabelecido para a categoria profissional piso salarial no valor de **R\$ 1.601,60** (mil seiscentos e um reais e sessenta centavos) ou **R\$ 7,28** (sete reais e vinte e oito centavos) por hora, sendo que nenhum empregado poderá receber salário inferior ao piso salarial ora estabelecido considerando-se a base de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados contratados para jornada de trabalho inferior a 220 (duzentos e vinte) horas mensais terão garantido o valor do piso salarial correspondente ao número de horas contratadas, sem prejuízo de garantia do salário-mínimo hora vigente.

**Parágrafo Segundo:** O piso salarial será reajustado de conformidade com a política salarial vigente, não podendo ter valores inferiores aos estabelecidos para o salário-mínimo federal.

## CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL DIFERENCIADO

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2024 a 30/09/2025**

Observadas as condições estabelecidas na “**CLÁUSULA QUINTA – CONDIÇÕES PARA PRÁTICA DO PISO SALARIAL DIFERENCIADO**”, as empresas poderão optar pelo pagamento de piso salarial diferenciado no valor de **R\$ 1.540,00** (mil quinhentos e quarenta reais) ou **R\$ 7,00** (sete reais) por hora, sendo que nenhum empregado poderá receber salário inferior ao piso salarial ora estabelecido considerando-se a base de 220 (duzentos e vinte) horas mensais:

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados contratados para jornada de trabalho inferior a 220 (duzentos e vinte) horas mensais terão garantido o valor do piso salarial correspondente ao número de horas contratadas, sem prejuízo de garantia do salário-mínimo hora vigente.

**Parágrafo Segundo:** O piso salarial será reajustado de conformidade com a política salarial vigente, não podendo ter valores inferiores aos estabelecidos para o salário-mínimo federal.

## CLÁUSULA QUINTA - CONDIÇÕES PARA PRÁTICA DO PISO SALARIAL DIFERENCIADO

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2024 a 30/09/2025**

Para praticar o piso salarial diferenciado as empresas deverão cumprir com as seguintes condições:

**a)** Encaminhar requerimento ao SINCADESP até **31 de março de 2025** para solicitação dos pisos salariais diferenciados.

**b)** Para receber a autorização de prática de pisos salariais diferenciados as empresas devem encaminhar, juntamente com a solicitação:

**(1)** Informação dos dados da razão social por unidade com o respectivo CNPJ, com a indicação do número de empregados na unidade;

**(2)** Comprovante de recolhimento das contribuições patronais vencidas até a data de adesão, de caráter retributivo das negociações da Convenção Coletiva de Trabalho, devidamente previstas em normas legais e estatutárias, bem como aprovadas em regulares assembleias.

**(3)** Comprovante de recolhimento das contribuições dos empregados vencidas até a data de adesão, de caráter retributivo das negociações da Convenção Coletiva de Trabalho, devidamente previstas em normas legais e estatutárias, bem como aprovadas em regulares assembleias (informando e comprovando, se houver, as oposições efetuadas pelos empregados).

**(3.1)** A validação do cumprimento deste item será feita pelo Sindicato Profissional.

**(4)** Comprovante de inclusão dos empregados no sistema <https://portal.centraldosbeneficios.com.br/adesao/>, com efetivo cumprimento das cláusulas de “**PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL (SEGBEM)**” constante da presente Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2026 e dos anos anteriores de 2021/2022 – 2022/2023 – 2023/2024, bem como adesão ao “**PLANO ODONTOLÓGICO**” constante da presente Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2026 e do ano anterior de 2023/2024.

**c)** Cumpridas as condições das letras “**a**” e “**b**” o Sindicato Patronal – SINCADESP – encaminhará para a empresa (com cópia para o Sindicato Profissional) a **Certidão de Autorização válida para 2024/2025**.

**d)** O eventual pagamento de pisos salariais, sem a emissão da Certidão de Autorização, implica para a empresa em confissão, para todos os efeitos legais, da obrigação de pagamento imediato de uma só vez das diferenças, além da aplicação de multa de R\$1.000,00 (um mil reais) por empregado prejudicado, multa essa que reverterá a favor do empregado.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2024 a 30/09/2025**

Os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, com data-base em 1º (primeiro) de outubro, terão reajuste de 5% (cinco por cento) calculado sobre os salários de 30/09/2024, com vigência a partir de 1º de outubro de 2024.

**Parágrafo Primeiro:** Serão compensadas as antecipações espontâneas ou compulsórias, concedidas no período de 01/10/2023 até 30/09/2024, exceto os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, término de aprendizagem, aumento real e/ou mérito.

**Parágrafo Segundo:** Os salários dos empregados admitidos após 01 de outubro de 2023 serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados a razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DOS SALÁRIOS (VALE)

Garantidas as condições favoráveis preexistentes, os empregadores concederão adiantamento salarial a seus empregados até o dia 20 (vinte) de cada mês, ou, se este coincidir com sábados, domingos ou feriados, no primeiro dia útil subsequente, em quantia não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário mensal, inclusive no curso do aviso prévio.

**Parágrafo Primeiro:** A presente condição não se aplicará àqueles empregados que tiverem faltado, injustificadamente, ao serviço por mais de 02 (dois) dias até o dia 15 (quinze) do mês.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados que optarem por pagamento salarial integral deverão fazê-lo por escrito, ficando o empregador, nesse caso, desobrigado ao cumprimento da presente cláusula.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA OITAVA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

Para pagamento das férias e 13º salário, tanto proporcionais como integrais, computar-se-ão todas as horas extras, desde que habitualmente trabalhadas.

### CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Os empregadores ficam obrigados, enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, a pagar ao empregado substituído o mesmo salário contratual do substituído, exceto para os ocupantes de cargos de: gerência, supervisão, chefia e encarregados.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Ao trabalhador que exerça a função de caixa ou balconista será garantido o recebimento de 4% (quatro por cento) calculado sobre o salário normativo, a título de gratificação de caixa.

**Parágrafo Único:** A gratificação de que trata esta cláusula, na forma da legislação em vigor, não tem natureza salarial, não integra a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, fundiário e/ou previdenciário.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORA EXTRA

As horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) para as duas primeiras e 100% (cem por cento) para as demais.

**Parágrafo Primeiro:** As horas extraordinárias trabalhadas em feriados serão remuneradas com acréscimos de 100% (cem por cento), sem a correspondente folga compensatória.

**Parágrafo Terceiro:** A média das horas extras serão computadas para pagamento das férias, 13º salário, DSR e salário base para rescisão contratual.

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

**A)** Para os trabalhadores admitidos até 30/09/1993, será concedido adicional por tempo de serviço (ATS), calculado sobre o salário base e pago mensalmente, no percentual de 30% (trinta por cento).

**B)** Para os trabalhadores admitidos a partir de 01/10/1993, o adicional por tempo de serviço (ATS) de 1% (um por cento) a cada ano trabalhado, calculado sobre o salário base e pago mensalmente, será concedido até atingir 30% (trinta por cento) com 30 anos de trabalho.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno, compreendido entre as 22:00 horas de um dia às 05:00 horas do dia seguinte, será acrescido de 30% (trinta por cento) sobre a hora normal, para as duas primeiras horas, e 40% (quarenta por cento) para as demais.

**Parágrafo Primeiro:** Exclusivamente para os trabalhadores das empresas alocados nas atividades de jogo de boliche o adicional noturno será de 30% (trinta por cento) sobre a hora normal.

**Parágrafo Segundo:** A média dos adicionais noturnos serão computadas para pagamento das férias, 13º salário, DSR e salário base para rescisão contratual.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2024 a 30/09/2025**

A partir de 1º de outubro de 2020, a formalização de Programas de Participação nos Resultados – PPR deverá ser negociada diretamente entre as empresas e seus empregados com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores.

**Parágrafo Único:** As empresas que não celebrarem acordos individuais de PPR no período previsto no caput, deverão, a partir de 1º de março de 2022, optar por uma das alternativas seguintes:

- A)** Alterar o conteúdo da Cesta Básica prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho para 25 (vinte e cinco) quilos;
- B)** Fornecer vale alimentação no valor de **R\$ 50,64** (cinquenta reais e sessenta e quatro centavos) mensais sem custo para o trabalhador, adicionalmente a cesta de 20 (vinte) quilos prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho;
- C)** Efetuar o pagamento a título de indenização do PPR no valor de **R\$ 607,70** (seiscentos e sete reais e setenta centavos) em **10 (dez) parcelas de R\$ 60,77** (sessenta reais e setenta e sete centavos) enquanto não houver a negociação do referido Programa de Participação nos Resultados.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CESTA BÁSICA / VALE ALIMENTAÇÃO / TICKET REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2024 a 30/09/2025**

As empresas concederão aos seus trabalhadores um dos itens desta cláusula, com subsídio da empresa de 99% (noventa e nove por cento) àqueles trabalhadores que ganham até 05 (cinco) salários normativos e 85% (oitenta e cinco por cento) àqueles que ganham acima de 05 (cinco) salários normativos. Estes percentuais incidem sobre o valor de aquisição do benefício.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que concedem aos seus trabalhadores cesta básica "in natura", a mesma deverá conter no mínimo 20 (vinte) Kg. com os seguintes alimentos: 10 quilos de arroz agulhinha tipo 1, 03 quilos de feijão tipo 1 e os demais itens complementares: óleo de soja, açúcar refinado, macarrão com ovos, café torrado e moído, sal refinado, farinha de mandioca crua, farinha de trigo, fubá, extrato de tomate, sardinha em conserva, leite em pó, achocolatado, biscoito doce ou salgado e goiabada. A cesta poderá ser substituída por vale alimentação no valor de **R\$ 108,04** (cento e oito reais e quatro centavos).

**Parágrafo Segundo:** Respeitadas as condições estabelecidas no "caput" da presente cláusula, as empresas manterão a concessão do benefício de cesta básica e/ou vale alimentação durante o período de suspensão ou de interrupção do contrato individual de trabalho de seus empregados.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas que oferecem refeição ou vale refeição aos seus empregados está dispensada do cumprimento da presente cláusula.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TICKET REFEIÇÃO****VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2024 a 30/09/2025**

As empresas integrantes da categoria econômica que, por força de norma coletiva preexistente ou decisão interna de sua política de recursos humanos, já concediam o benefício do ticket refeição, manterão a concessão do mesmo, respeitado o valor facial dos tickets vigentes em 30.09.2024 devidamente corrigido pelo índice de **5%** (cinco por cento).

**AUXÍLIO TRANSPORTE****CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE**

O empregador antecipará o vale transporte ao empregado, para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, aplicando-se os preceitos da legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro:** A obrigação prevista no caput desta cláusula poderá, a critério do empregador, ser substituída pelo adiantamento em pecúnia do valor estritamente necessário para o deslocamento residência-trabalho e vice-versa com a utilização de transporte público coletivo urbano ou intermunicipal, excluídos os serviços seletivos, especiais ou por aplicativo.

**Parágrafo Segundo:** Nas hipóteses previstas nos parágrafos primeiro e segundo, o empregador suportará apenas a parcela que exceder a 6% (seis por cento) do salário básico do empregado.

**Parágrafo Terceiro:** De acordo com o Artigo 611-A da CLT, as disposições contidas nos parágrafos primeiro e segundo da presente cláusula prevalecem sobre a lei nº 7.418/1985 e alterações posteriores e sobre o Decreto nº 10.854/2021 e alterações posteriores.

**Parágrafo Quarto:** O vale transporte concedido nos termos da presente cláusula **NÃO** tem natureza salarial, **NÃO** se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, **NÃO** constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e **NÃO** se configura como rendimento tributável do trabalhador, conforme dispõem as Soluções de Consulta nº 143, de 27/09/2016 e nº 4.001, de 21/01/2020 e na Súmula nº 60 da AGU – Advocacia Geral da União.

**AUXÍLIO SAÚDE****CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

As empresas integrantes da categoria econômica, que por força de norma coletiva preexistente, já concediam o benefício pertinente à manutenção de plano de assistência médica para seus trabalhadores e dependentes legais, manterão o benefício e a regra de custeio expressa no desconto do salário do trabalhador na importância correspondente a 1% (um por cento) do salário base.

**Parágrafo Único:** Os trabalhadores das empresas da categoria econômica que forem admitidos a partir de 01/11/2012 poderão ser inscritos no Plano de Assistência Médica com o qual a empresa mantiver convênio, em caráter de liberalidade.

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PLANO ODONTOLÓGICO

Fica estabelecida a obrigatoriedade do presente Plano Odontológico, no valor mensal de **R\$ 14,77** (quatorze reais e setenta e sete centavos) por empregado, para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, devendo conter as seguintes coberturas.

### Parágrafo Primeiro:

Os procedimentos cobertos tanto para empregados quanto dependentes contemplam: rol mínimo da ANS, quais sejam, cirurgia, dentística, diagnóstico, endodontia, odontopediatria, pacientes especiais, prótese, periodontia, radiologia, urgência, prevenção em saúde bucal, bem como, **mais de 27 (vinte e sete) procedimentos adicionais** nas seguintes coberturas: prótese dentária, cirurgia, dentística, emergência, endodontia, odontologia legal, odontopediatria, periodontia, prevenção, radiologia.

### Parágrafo Segundo:

**I** - As Entidades Sindicais signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho estabeleceram parceria para contratação do presente benefício com a plataforma Central dos Benefícios através da Win Administradora de Benefícios, empresa autorizada pela ANS (Agência Nacional de Saúde), que por meio de operadora de serviços odontológicos, oferece todos os procedimentos elencados no parágrafo primeiro.

**II** - Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deve realizar a contratação pelo Portal do Cliente disponível no endereço: <https://portal.centraldosbeneficios.com.br/adesao/>, dar o aceite ao TERMO DE ADESÃO do benefício para assim, ter pleno acesso ao Sistema Integrado de Benefícios – SIB. O empregador também poderá acessar o seguinte link: <https://planos.centraldosbeneficios.com.br/o/>, onde constam todas as informações do presente Plano Odontológico, bem como, quaisquer informações e dúvidas que houver poderão ser resolvidas através dos canais da central de atendimento do parceiro.

**III** - Os empregadores que oferecerem o Plano Odontológico previsto nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, devidamente registrado na ANS (Agência Nacional de Saúde) e desde que fique comprovado, que tal prestador garanta o atendimento e vantagens previstos no Parágrafo Primeiro desta cláusula e que, tais benefícios não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados e desde que, não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados, poderão requerer a suspensão do cumprimento da presente cláusula com a parceria indicada.

**IV** - Para análise da suspensão do cumprimento da presente cláusula, o empregador deve enviar para o e-mail do Sindicato Profissional: **a)** cópia do contrato com o prestador de serviço; **b)** a relação dos empregados que utilizam o benefício; **c)** o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível; **d)** demais documentos que comprovem não existir ônus aos empregados; **e)** comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado.

Não atendidas as condições descritas neste item, para que haja autorização da suspensão do cumprimento do benefício "PLANO ODONTOLÓGICO", o empregador estará, após avisado pelo Sindicato Profissional, sujeito ao cumprimento integral da presente cláusula.

**V** - Após realizarem a contratação do presente Plano Odontológico com a Central dos Benefícios, os empregadores e empregados, contarão ainda com os seguintes diferenciais:

- Custo diferenciado para toda a categoria
- Plano Nacional com a maior rede credenciada do país
- Sem carência e sem Coparticipação
- Parceria com hospital para realização de diagnóstico precoce do câncer bucal

- Dentista On-Line - Orientação para melhor direcionamento
- Descontos Exclusivos entre 5% e 75% em Drogarias de rede parceiras

**Parágrafo Terceiro:**

Em virtude do inadimplemento com conseqüente descumprimento desta cláusula, ocasionando assim, manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, o empregador fica obrigado a indenizar os empregados, individualmente, em 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria correspondente, por mês de descumprimento.

**Parágrafo Quarto:**

O descumprimento da presente cláusula constante da Convenção Coletiva de Trabalho, acarreta ao empregador o pagamento de multa pecuniária, a favor do Sindicato Profissional, de 10% (dez por cento) calculada sobre o montante dos valores do benefício mensal não recolhidos, devendo ainda o benefício ser reativado de imediato junto à parceira indicada.

**Parágrafo Quinto: LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)**

As partes signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar os dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício com observância às determinações contidas na Lei nº 13.709/18 (LGPD).

## AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO

Em caso de concessão de benefício por acidente de trabalho, fica assegurado ao trabalhador complementação de auxílio-doença acidentário em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e a somatória de todas as verbas normais que compõem a remuneração percebida mensalmente, compreendendo-se todos anuênios, gratificação especial de caixa e de função.

**Parágrafo Único:** A concessão do benefício previsto nesta cláusula será devida pelo período máximo de 60 (sessenta) dias por ano.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, o empregador pagará, uma única vez, ao cônjuge ou dependentes inscritos na Previdência Social, a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, o valor correspondente a 01 (um) mês de remuneração.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2024 a 30/09/2025**

Toda trabalhadora com filhos(as) até 6 (seis) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove dias) de idade, fará jus a um reembolso parcial do valor das despesas de seus filhos(as) em creche, pré-escola, instituição análoga ou sob cuidados de babá, no valor de **R\$ 182,25** (cento e oitenta e dois reais e vinte e cinco centavos), por filho(a).

**Parágrafo Único:** O benefício estabelecido no "caput" desta cláusula:

- a) é garantido a partir do retorno da trabalhadora da licença maternidade.
- b) será pago com a apresentação de recibo do valor correspondente pela trabalhadora.
- c) é substitutivo da obrigação legal de manter ou conveniar creches, não tendo natureza salarial para qualquer fim ou efeito legal.

d) será mantido nos períodos de suspensão ou de interrupção do contrato individual de trabalho de suas trabalhadoras.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

Para os empregados que exercem serviços de vigilância e segurança será concedido seguro de vida em grupo por parte das empresas, sem qualquer ônus para os empregados.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE REMÉDIOS

Fornecimento gratuito de remédios, aos empregados afastados por acidente de trabalho, mediante apresentação de receituário médico.

**Parágrafo Único:** Estão excluídos do fornecimento gratuito os medicamentos concedidos pelo Sistema Público de Saúde.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL (SEGBEM)

O benefício de seguro e proteção à saúde estabelecido na presente cláusula visa garantir melhores condições à categoria, proporcionando segurança e vantagens aos trabalhadores e empregadores.

#### Parágrafo Primeiro:

Fica estabelecida a obrigatoriedade do presente seguro de acidentes pessoais e assistências, para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, no valor mensal de **R\$ 24,95** (vinte e quatro reais e noventa e cinco centavos) por empregado, conforme as seguintes tabelas de coberturas e assistências:

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
CESTA BÁSICA	R\$ 500,00	1	Afastamento por doença por período superior a 60 dias.
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.
REEMBOLSO CRECHE	R\$ 600,00	1	Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.
CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
APOSENTADORIA	R\$ 2.000,00	1	Aposentadoria do titular.
REEMBOLSO MATERIAL ESCOLAR	Até R\$ 500,00	1	Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano).
ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL	-	-	Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA FITNESS	-	-	Disponibiliza assistência "personal fitness" ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	-	-	Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	-	-	Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).

BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRİÇÃO	
CLUBE DE VANTAGENS	-	Rede nacional de descontos.	
<b>COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>MORTE ACIDENTAL - MA</b>	R\$ 15.000,00	Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.	
<b>DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA</b>	Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada	Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.	
<b>4 SORTEIOS MENSAIS (SÉRIE FECHADA)</b>	R\$ 500,00	Valores líquidos de Imposto de Renda.	
<b>ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS</b>			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRİÇÃO
<b>REEMBOLSO DE RESCISÃO</b>	Até R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
<b>CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL</b>	R\$ 1.000,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência ou estagiário.
<b>LICENÇA-PATERNIDADE</b>	R\$ 450,00	1	Licença do empregado titular.
<b>LICENÇA-MATERNIDADE</b>	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
<b>AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO</b>	R\$ 1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
<b>ASSISTÊNCIA BEM + RH</b>	-	-	Suporte às empresas no desenvolvimento da saúde emocional dos colaboradores com acompanhamento de profissional especializado através de ferramentas e conteúdos específicos.

#### COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS

BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRİÇÃO
<b>RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL</b>	Até R\$ 2.000,00	Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.

#### Parágrafo Segundo:

I - As Entidades Sindicais signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho estabeleceram parceria com a Central dos Benefícios que será responsável por toda gestão e viabilização das apólices de seguro emitidas por intermédio das Empresas Seguradoras que garantirão a toda categoria o **PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL**.

II - Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deve realizar a contratação pelo Portal do Cliente disponível no endereço: <https://portal.centraldosbeneficios.com.br/adesao/>, dar o aceite ao TERMO DE ADESÃO do benefício para assim, ter pleno acesso ao Sistema Integrado de Benefícios – SIB. O empregador também poderá acessar o seguinte link: <https://planos.centraldosbeneficios.com.br/b4/>, onde constam todas as informações do presente seguro de acidentes pessoais e assistências, bem como, quaisquer informações e dúvidas que houver poderão ser resolvidas através dos canais da central de atendimento do parceiro.

III - Os empregadores que oferecerem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, desde que fique comprovado, que tal prestador garanta todas as indenizações e

os pagamentos dos benefícios e vantagens previstos no Parágrafo Primeiro desta cláusula através de uma Seguradora contratada e registrada na SUSEP – Superintendência de Seguros Privados e, desde que, tais benefícios não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados e que não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados, poderão requerer a suspensão do cumprimento da presente cláusula com a parceria indicada.

**IV** - Para análise da suspensão do cumprimento da presente cláusula, o empregador deve enviar para o e-mail do Sindicato Profissional: **a)** cópia do contrato com o prestador de serviço; **b)** a relação dos empregados que utilizam o benefício; **c)** o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível; **d)** demais documentos que comprovem não existir ônus aos empregados; **e)** comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado.

Não atendidas as condições descritas neste item, para que haja autorização da suspensão do cumprimento do benefício, o empregador estará, após avisado pelo Sindicato Profissional, sujeito ao cumprimento integral da presente cláusula.

**V** - Após realizarem a contratação do presente seguro de acidentes pessoais e assistências com a Central dos Benefícios, os empregadores e empregados, contarão ainda com os seguintes diferenciais:

- Contratação facilitada, 100% digital
- Apólice Coletiva com emissão de Certificado Individual para cada segurado
- Adesão de segurados com até 70 anos incompletos
- Sem análise de perfil de saúde
- Pagamento Postecipado
- Atendimento exclusivo e humanizado

#### **Parágrafo Terceiro:**

**I** - Em virtude do inadimplemento com conseqüente descumprimento desta cláusula, ocasionando assim, manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, o empregador fica obrigado a indenizar os empregados, individualmente, em 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos cobertos.

**II** - Em caso de prejuízo ao empregado, quando da ocorrência dos eventos cobertos, o empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento em dobro das garantias estabelecidas, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento e/ou inadimplência da presente cláusula.

#### **Parágrafo Quarto:**

O descumprimento da presente cláusula constante da Convenção Coletiva de Trabalho, acarreta ao empregador o pagamento de multa pecuniária, a favor do Sindicato Profissional, de 10% (dez por cento) calculada sobre o montante dos valores do benefício mensal não recolhidos, devendo ainda o benefício ser reativado de imediato junto à parceira indicada.

#### **Parágrafo Quinto: LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)**

As partes signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar os dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício com observância às determinações contidas na Lei nº 13.709/18 (LGPD).

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - QUITAÇÃO DE VERBAS TRABALHISTAS**

O pagamento das verbas relativas às rescisões de contratos de trabalho, baixa na CTPS e a entrega ao empregado dos documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes deverá ocorrer em até 10 (dez) dias após o último dia efetivamente trabalhado.

**Parágrafo Primeiro:** Buscando a segurança judiciária necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre legislado, fica estabelecido que independentemente do motivo da rescisão e do

tempo de serviço, a assistência e homologação da rescisão do contrato de trabalho deverá ser efetuada no Sindicato Profissional no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

**Parágrafo Segundo:** Para assistência nas homologações o Sindicato Laboral poderá cobrar até 10% (dez por cento) do valor do piso salarial constante na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** A homologação da rescisão do contrato de trabalho poderá ser feita de forma facultativa pelas empresas comprovadamente associadas ao SINCADESP e em dia com as suas contribuições.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Aos trabalhadores com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 30 (trinta) meses de serviço ao mesmo empregador, dispensados sem justa causa, fica estabelecido aviso prévio de 60 (sessenta) dias.

**Parágrafo Primeiro:** Em se tratando de aviso prévio trabalhado o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em dinheiro os 30 (trinta) dias restantes.

**Parágrafo Segundo:** O disposto nesta cláusula não retira do trabalhador o direito à aplicação da Lei 12.506/2011.

## SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA – SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Com fulcro no inciso XXVI, do Art. 7º e no inciso III, do Art. 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o inciso II, do Art. 611-A da CLT, exclusivamente na hipótese de enfrentamento das consequências sociais e econômicas do estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido formalmente pelo Poder Executivo Federal, em caráter extraordinário, as empresas poderão praticar as regras estabelecidas na presente cláusula.

A suspensão temporária do contrato de trabalho, respectivo curso ou o programa de qualificação profissional, estabelecido no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda constante da Lei 14.437 de 15/08/2022 ou legislação superveniente, para enfrentamento do período de “estado de calamidade pública”, bem como sua operacionalização, garantia de emprego e indenização por rescisão antecipada, serão realizadas na forma estabelecida em legislação específica.

**Parágrafo Único:** O valor da ajuda compensatória mensal a ser pago pelas empresas com receita bruta superior ao limite máximo previsto no inciso II do caput do Art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006 será de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado; mantida sua natureza indenizatória.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2024 a 30/09/2025**

Ao empregado contratado no regime de trabalho intermitente, considerando a não continuidade e a alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade, serão garantidas apenas as seguintes condições previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho:

- I. Piso salarial hora;
- II. Reajuste salarial;
- III. Comprovantes de pagamento;
- IV. Integração das horas extras;
- V. Salário substituição (em relação ao valor horário);

- VI. Hora extra;
- VII. Adicional noturno;
- VIII. Carta aviso de dispensa;
- IX. Portadores de necessidades especiais;
- X. Faixa etária;
- XI. Documentos recebidos pelo empregador;
- XII. Horário de transporte;
- XIII. Férias;
- XIV. Férias coletivas (natal e ano novo);
- XV. Coincidência das férias com época de casamento;
- XVI. Refeitório / vestiário;
- XVII. Bebedouros (água potável);
- XVIII. Fornecimento de uniformes;
- XIX. Atestados médicos e odontológicos;
- XX. Sindicalização;
- XXI. Contribuições devidas pelos empregados;
- XXII. Quadro de avisos;
- XXIII. Relação de empregados;
- XXIV. Relação de empresas;
- XXV. Categoria representada;
- XXVI. Competência;
- XXVII. Ação de cumprimento;
- XXVIII. Multa;
- XXIX. Revisão, denúncia, prorrogação ou revogação.

**Parágrafo Único:** As demais condições constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho são convertidas em "ajuda de custo" no valor de **R\$ 22,15** (vinte e dois reais e quinze centavos) por dia efetivamente trabalhado, cujo pagamento deverá ser efetuado no prazo avençado para pagamento da remuneração pelo trabalho, não sendo devido o pagamento da cesta básica prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTA DE REFERÊNCIA**

As empresas fornecerão aos trabalhadores dispensados sem justa causa e demissionários, carta de referência que serão entregues juntamente com as guias para levantamento do FGTS e de Seguro Desemprego.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL**

Quando da realização da quitação anual das obrigações trabalhistas pagas aos empregados, estas deverão ser feitas no Sindicato Profissional, com apresentação dos documentos necessários que serão solicitados pelos Sindicatos Profissional e Patronal.

**Parágrafo Primeiro:** No ato da quitação as partes (empregado e empregador) estarão assistidas pelos representantes nomeados pelos Sindicatos Profissional e Patronal, resguardando transparência e efetividade no cumprimento das obrigações.

**Parágrafo Segundo:** O termo terá eficácia liberatória somente das parcelas nele especificadas, sendo discriminados neste termo os valores das obrigações de dar e fazer.

**Parágrafo Terceiro:** Para assistência nas quitações anuais fica estabelecido que os associados do SINCADESP pagarão 5% (cinco por cento) do piso salarial constante na presente Convenção Coletiva de Trabalho e os não associados do SINCADESP pagarão 15% (quinze por cento) do piso salarial constante na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA/EMERGÊNCIA SANITÁRIA–TELETRABALHO–HOME OFFICE**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2024 a 30/09/2025**

Com fulcro no inciso XXVI, do Art. 7º e no inciso III, do Art. 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o inciso II, do Art. 611-A da CLT, exclusivamente na hipótese de ser reconhecido formalmente pelo poder público federal, estadual ou municipal o estado de calamidade pública ou de emergência sanitária, em caráter extraordinário, as empresas poderão praticar as regras estabelecidas na presente cláusula.

**Parágrafo Primeiro:** Os trabalhadores cujas atividades sejam compatíveis com o teletrabalho poderão ser colocados em “*home office*”, para atendimento da situação emergencial, mediante formalização dessa alteração temporária da execução do contrato, por meio de comunicado da implantação desse regime que deverá observar antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, podendo valer-se o empregador de meio telemático, que terá efeito de aditivo ao contrato de trabalho para efeitos de cumprimento da exigência do Artigo 75-C, § 1º da CLT.

**Parágrafo Segundo:** O trabalhador, dentro do possível, continuará desempenhando as mesmas atividades que realizava presencialmente.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas representadas acordarão com os trabalhadores ajuda de custo mensal no valor de, no mínimo, **R\$ 132,29** (cento e trinta e dois reais e vinte e nove centavos) com a finalidade de cobrir as despesas de internet, telefone e energia elétrica.

**Parágrafo Quarto:** Não será devido ao trabalhador o vale-transporte e o vale-refeição.

**Parágrafo Quinto:** O retorno ao regime de trabalho presencial deverá garantir um prazo de transição mínimo de 05 (cinco) dias úteis.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TELETRABALHO – “HOME OFFICE”**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2024 a 30/09/2025**

As empresas poderão pactuar com os trabalhadores a adoção do regime de teletrabalho ou home office, especificando em contrato individual as atividades que serão realizadas pelo empregado, podendo ainda alterar o trabalho presencial para remoto e vice-versa, registrando tais alterações por aditivo contratual.

**Parágrafo Primeiro:** A adoção ou alteração do regime de teletrabalho para o presencial ou vice-versa observará o prazo mínimo de 15 dias para início ou encerramento do regime.

**Parágrafo Segundo:** O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou home office.

**Parágrafo Terceiro:** As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura, bem como fornecimento de plano de banda larga adequados à prestação do trabalho remoto, serão previstas em contrato individual escrito, cujo eventual fornecimento pelo empregador não integram a remuneração do empregado, que ainda responsabilizar-se-á pelo uso adequado e conservação dos equipamentos fornecidos pelo empregador, com base no §2º do Art. 457 da CLT.

**Parágrafo Quarto:** As empresas representadas acordarão com os trabalhadores ajuda de custo mensal no valor de, no mínimo, **R\$ 132,29** (cento e trinta e dois reais e vinte e nove centavos) com a finalidade de cobrir as despesas de internet, telefone e energia elétrica.

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis aos empregados, em cada empresa, com preservação dos valores superiores ao estabelecido neste parágrafo.

**Parágrafo Quinto:** O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

**Parágrafo Sexto:** Visando a proteção de dados a que tenha acesso em função de seu contrato de trabalho, o empregado deverá assinar termo de responsabilidade e termo de confidencialidade e sigilo desses dados, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

**Parágrafo Sétimo:** Não será devido ao trabalhador em home office o vale transporte, salvo nas situações previstas no parágrafo segundo e na hipótese de trabalho híbrido quando deverá ser fornecido o vale transporte para os dias de trabalho presencial.

**Parágrafo Oitavo:** O trabalhador em regime de teletrabalho ou home office não está sujeito a controle de jornada, permanecendo à disposição do empregador no horário contratualmente pactuado.

**Parágrafo Nono:** O trabalho na modalidade home office ou híbrido não exclui os benefícios constantes da presente convenção coletiva de trabalho.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS

Quando por solicitação da empresa e realizados fora do horário normal e local do trabalho, os cursos de aprimoramento profissional e reuniões terão seu tempo remunerado como horas normais de trabalho, sendo possível a compensação em descanso quando expressamente solicitado pelo empregado.

### ESTABILIDADE MÃE

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GESTANTE

Para as trabalhadoras gestantes fica garantido emprego e salário desde a comprovação da gravidez até 30 (trinta) dias após o término da licença maternidade.

**Parágrafo Único:** Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar ao empregador atestado médico comprobatório da gravidez anterior ao aviso prévio, dentro de 60 (sessenta) dias da data de recebimento do mesmo, sob pena de decadência do direito previsto na presente cláusula.

### ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SERVIÇO MILITAR

Serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até a sua incorporação e nos 60 (sessenta) dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu.

**Parágrafo Único:** Na hipótese de acordo para rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com a anuência e assistência da Entidade Sindical profissional.

### ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHADOR ACIDENTADO

Ao empregado que venha a sofrer acidente do trabalho é garantida, na forma da legislação em vigor, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção da relação de emprego após seu retorno ao trabalho, conforme Artigo 118 da Lei 8213/91.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE / APOSENTADORIA**

**A)** Aos empregados admitidos até 30/09/1993, e que estejam há 12 (doze) meses da aposentadoria por idade, tempo de serviço, ou especial, fica assegurada garantia de emprego e salário pelo período de 12 (doze) meses.

**B)** Aos empregados admitidos após 30/09/1993, e que estejam há 12 (doze) meses da aposentadoria por idade, tempo de serviço, ou especial, fica assegurada garantia de emprego e salário pelo período de 12 (doze) meses, desde que tenham 02 (dois) anos ou mais de serviço na mesma empresa.

**Parágrafo Único:** A garantia de emprego e salário de que trata a presente cláusula será observada pela empresa, desde que o empregado comunique, por escrito, no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da notificação do aviso prévio, comprovando reunir ele as condições previstas na Lei Previdenciária.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REVISTA**

As empresas que adotarem o sistema de revista nos trabalhadores o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AUXÍLIO-DOENÇA**

Ao empregado afastado do serviço por motivo de doença, com licença igual ou superior a 30 (trinta) dias, serão garantidos emprego e salário pelo prazo de 90 (noventa) dias, após a alta médica previdenciária.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA MATERNIDADE MÃES ADOTANTES**

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do Art. 392-A da CLT.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA–REDUÇÃO JORNADA TRABALHO/REDUÇÃO SALÁRIO**

Com fulcro no inciso XXVI, do Art. 7º e no inciso III, do Art. 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o inciso II, do Art. 611-A da CLT, exclusivamente na hipótese de enfrentamento das consequências sociais e econômicas do estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido formalmente pelo Poder Executivo Federal, em caráter extraordinário, as empresas poderão praticar as regras estabelecidas na presente cláusula.

Por motivo de força maior em decorrência de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal, com base nos Arts. 501 e 611-A da CLT, bem como na Lei 14.437 de 15/08/2022 ou legislação superveniente, a jornada de trabalho presencial ou em teletrabalho, independente de faixa salarial, poderá ser reduzida em 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta

por cento) ou 70% (setenta por cento) com a correspondente redução salarial em mesmo percentual de redução da jornada, pelo prazo a ser estabelecido em lei, adotando-se todas as formalidades e prazos relativos à documentação e comunicação entre as partes do contrato de trabalho e, também de comunicação e envio dos documentos pela empresa ao Poder Público previstas na legislação supra, visando regular identificação dos trabalhadores abrangidos pela medida e alcançados pelo Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

**Parágrafo Primeiro:** A redução salarial poderá ser aplicada na totalidade do quadro de empregados ou restringir-se a determinados setores ou patamares salariais de maior custo ao empregador, sendo expressamente vedadas distinções por motivo de gênero, etnia, orientação religiosa ou política e observadas as normas relativas à equiparação salarial contida no Art. 461 da CLT.

**Parágrafo Segundo:** As empresas poderão estabelecer turmas e plantões alternando a presença dos empregados, de modo a reduzir o número de pessoas em locomoção expostas à contaminação.

**Parágrafo Terceiro:** Nos casos de redução de jornada de modo a suprimir o trabalho em alguns dias da semana, fica garantido a correspondente redução do vale transporte e vale refeição e/ou vale alimentação, observada a jornada e os dias trabalhados.

**Parágrafo Quarto:** A garantia de emprego contra dispensa imotivada em caso de redução salarial, mediante o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, observará as disposições estabelecidas na Lei 14.437 de 15/08/2022 ou legislação superveniente.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

Fica facultado aos empregados e empregadores, mediante acordo coletivo, estabelecerem jornada especial de trabalho, reduzida ou compensada, inclusive 12x36 (doze horas de trabalho x trinta e seis horas de descanso), com assistência da Entidade Sindical Patronal e Entidade Sindical Profissional.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA/EMERGÊNCIA SANITÁRIA—COMPENSAÇÃO HORAS

Com fulcro no inciso XXVI, do Art. 7º e no inciso III, do Art. 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o inciso II, do Art. 611-A da CLT, exclusivamente na hipótese de ser reconhecido formalmente pelo poder público federal, estadual ou municipal o estado de calamidade pública ou de emergência sanitária, em caráter extraordinário, as empresas poderão praticar as regras estabelecidas na presente cláusula.

#### BANCO DE HORAS NEGATIVO

Diante da necessidade de adequação da retomada das atividades por motivo de força maior em razão das medidas tomadas em decorrência do “estado de calamidade pública” ou “emergência sanitária”, faculta-se ao empregador a compensação das horas não trabalhadas pelo empregado, mediante prorrogação da jornada regular, até o limite de 02 (duas) horas por dia, no prazo de nove meses após o retorno das atividades normais.

#### BANCO DE HORAS POSITIVO

No caso de existência do sistema de Banco de Horas em curso, no qual o trabalhador mantenha saldo positivo, faculta-se ao empregador a suspensão do prazo restante para compensação que voltará a correr após o retorno das atividades normais; podendo, ainda, as horas credoras ser utilizadas para abatimento do “banco de horas negativo”.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTROLE JORNADA – PONTO ELETRÔNICO / PONTO POR EXCEÇÃO

As empresas com mais de 20 (vinte) empregados ficam obrigadas a manter o controle de ponto de jornada, sob pena de se inverter o ônus da prova em eventual ação trabalhista no que concerne a cômputo e remuneração de horas extraordinárias.

**Parágrafo Primeiro:** Conforme o disposto no Inciso X, do Artigo 611-A da CLT, fica a empresa autorizada a adotar sistemas alternativos, inclusive sistemas de ponto eletrônico, de controle de jornada de trabalho que melhor atendam às suas necessidades, ficando ainda permitido, a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, conforme estabelecido no Artigo 74, § 4º da CLT.

**Parágrafo Segundo:** O registro de ponto por exceção poderá ser adotado para todos os empregados subordinados à anotação de registro de frequência, ficando a empresa responsável pelo controle e administração das anotações de exceção ocorridas durante a jornada de trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** A frequência dos empregados deverá ser anotada em livro ponto, cartão de ponto ou outro meio magnético/eletrônico devidamente registrado e/ou homologados quando exigidos, permitindo a identificação do empregador e do empregado de forma que possibilite a impressão do registro das marcações por exceção realizadas pelo empregado, que ao final do mês constarão de relatório individual para serem conferidas e assinadas pelo empregado.

**Parágrafo Quarto:** Na anotação do ponto por exceção fica dispensada a anotação da entrada e saída do empregado, devendo ser anotadas as ocorrências das seguintes exceções: atrasos, faltas (justificadas e não justificadas), licenças, férias, afastamentos e horas extras.

**Parágrafo Quinto:** Nos sistemas alternativos, inclusive sistemas de ponto eletrônico, de controle de jornada de trabalho, inclusive no registro de ponto por exceção, ficam vedadas:

- a) Restrições à marcação do ponto;
- b) Marcação automática do ponto;
- c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- d) Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado, exceto nos casos de alteração por lançamento inverídico de informações, quando então os dados corretos serão registrados em apartado e reconhecidos pelo empregado para substituição.

**Parágrafo Sexto:** A empresa que adotar o “sistema de ponto eletrônico” deverá observar a Legislação e Portarias regulamentadoras e comunicar ao Sindicato Profissional o uso desse sistema.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS – EMPREGADA MÃE**

A empregada que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, no limite de 01 (uma) vez por mês com o devido comprovante legal, e, em casos de internações, devidamente comprovadas, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias a cada período de 12 (doze) meses.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FALECIMENTOS**

Nos casos de falecimento de cônjuges, filhos, ascendentes ou pessoas que vivem na dependência econômica, devidamente comprovada por documento de trabalho, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 05 (cinco) dias corridos contados a partir do dia seguinte da data do falecimento, sem prejuízo do salário.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS – ESTUDANTES**

O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames escolares e ENEM que coincidam com o horário de trabalho, terá suas faltas abonadas desde que, haja comunicação prévia às empresas com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CASAMENTO**

Nos casos de casamento o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 06 (seis) dias consecutivos, a partir do dia do casamento, sem prejuízo do salário.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TRABALHO DOMINGOS E FERIADOS

Observada a Lei 11603/07 e demais legislações aplicáveis, o trabalho aos domingos e em feriados deverá ter suas condições estabelecidas em Acordo Coletivo de Trabalho específico firmado entre o empregador e os empregados devidamente assistidos pela Entidade Sindical profissional.

**Parágrafo Único:** Tendo em vista a forma excepcional de trabalho das Empresas de Diversões, que apresentam um público maior nos domingos e feriados, fica deliberado pelos convenentes que:

#### Trabalho nos domingos

**a)** A folga obrigatória a ser gozada pelos empregados em um domingo a cada quatro semanas, será usufruída dessa forma mês sim e mês não, quando será substituída por gozo em dia de sábado no mês subsequente àquele em que foi usufruída no domingo.

**b)** Respeitado o estabelecido no artigo 386 da CLT, a empregada mulher que trabalhar em sistema de escala e não tiver gozo de folga quinzenal aos domingos terá, além das folgas regulares nos termos do item "a" acima, um dia adicional de folga ao mês a ser usufruída em qualquer dia da semana, de acordo com escala disponibilizada pelo empregador. Esta folga também poderá ser incluída no sistema de "banco de horas" para as empresas que tenham implementado esse sistema.

#### Trabalho nos feriados

**a)** Será pago em dobro, salvo se for concedido outro dia de folga a ser usufruída em qualquer dia da semana, de acordo com escala disponibilizada pelo empregador, podendo esta folga ser incluída no sistema de "banco de horas" para as empresas que tenham implementado esse sistema.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS

O período de férias não poderá ter início em dias de sexta-feira, sábado, domingo e, no período de 02 (dois) dias que antecede feriados ou dias já compensados.

**Parágrafo Primeiro:** Quando as férias abrangerem os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

**Parágrafo Segundo:** Ao trabalhador, cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 01 (um) salário nominal mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA/EMERGÊNCIA SANITÁRIA-FÉRIAS

Com fulcro no inciso XXVI, do Art. 7º e no inciso III, do Art. 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o inciso II, do Art. 611-A da CLT, exclusivamente na hipótese de ser reconhecido formalmente pelo poder público federal, estadual ou municipal o estado de calamidade pública ou de emergência sanitária, em caráter extraordinário, as empresas poderão praticar as regras estabelecidas na presente cláusula.

Em virtude da situação extraordinária de que trata a presente Cláusula, as férias antecipadas ou coletivas poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a que se referem não tenha transcorrido,

podendo fracionar o período de gozo como estabelecido no Artigo 134, § 1º da CLT e, também seu início em qualquer dia da semana.

**Parágrafo Primeiro:** As férias serão comunicadas por meio físico ou eletrônico, observada antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Segundo:** No período de vigência desta cláusula, o valor das férias concedidas poderá ser pago em 02 (duas) vezes, sendo a primeira parcela de imediato ao "afastamento" e a segunda parcela em 30 (trinta) dias.

**Parágrafo Terceiro:** O adicional constitucional de 1/3 (um terço) poderá ser pago quando da complementação do período aquisitivo de férias.

**Parágrafo Quarto:** Em caso de dispensa imotivada, as férias concedidas antecipadamente poderão ser descontadas no limite do crédito a mesmo título que o empregado tiver a receber.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PATERNIDADE**

Os empregadores concederão aos seus empregados licença paternidade de 05 (cinco) dias corridos, a partir do primeiro dia subsequente ao nascimento do filho (a), sem prejuízo da remuneração, conforme garantido pela Constituição Federal.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

Os empregadores fornecerão, gratuitamente, uniforme e equipamento de segurança a todos os seus empregados, quando obrigatório seu uso.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS**

As empresas custearão os exames médicos admissional, periódico e demissional de seus trabalhadores nos termos da legislação vigente.

## **RELAÇÕES SINDICAIS GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FREQUÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL**

Assegura-se a frequência livre dos Dirigentes Sindicais, para participarem de Assembleias e Reuniões devidamente convocadas e comprovadas, devendo ser comunicado à empresa com antecedência de 72 (setenta e duas) horas.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA SINDICAL**

Fica liberada a assinatura de presença e/ou marcação de ponto do empregado que exercer mandato sindical, sem prejuízo de salários e vencimentos.

**Parágrafo Único:** A presente cláusula é limitada a 01 (um) dirigente sindical por empresa com mais de 100 (cem) trabalhadores.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2024 a 30/09/2025**

Com base nas disposições contidas na Constituição Federal em seus Artigos 7º, inciso XXVI e 8º, incisos II, IV e VI; no Artigo 513, alínea “e” da CLT; nas Notas Técnicas nº 2 e 3 da CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho), os integrantes da categoria econômica deverão recolher à Entidade Sindical Patronal (SINCADESP), até o dia 31/01/2025, contribuição assistencial única no valor de R\$ 38,00 (trinta e oito reais) por funcionário efetivamente registrado.

**Parágrafo Único:** A empresa deverá, obrigatoriamente, apresentar cópia da DCTF WEB do mês de janeiro/2024 para cálculo da contribuição.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2024 a 30/09/2025**

A presente cláusula é inserida no Instrumento Coletivo de Trabalho em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária da categoria profissional do Sindicato dos Empregados em Casas de Diversões de São Paulo e Região realizada em 04/09/2024, sendo de sua responsabilidade o conteúdo da mesma.

Considerando as Notas Técnicas nº 2, nº 3 e nº 13 da CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho), o Tema nº 935 de Repercussão Geral do TST, e com embasamento no Artigo 513 da CLT que estabelece que são prerrogativas dos Sindicatos e, em sua letra “e”, impor contribuições a todos àqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou de profissões liberais representadas, fica estabelecida a contribuição assistencial dos empregados (associados e não associados), da seguinte forma.

**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** – A título de Contribuição Assistencial a empresa deverá descontar o percentual de 5% (cinco por cento) calculado sobre o salário base do empregado, em duas parcelas de 2,5% (dois e meio por cento), nos meses de novembro/2024 e maio/2025.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregadores são responsáveis por descontar as contribuições de todos os empregados diretamente na folha de pagamento e efetuar o recolhimento dessas contribuições ao Sindicato dos Empregados em Casas de Diversões de São Paulo e Região. As guias para o recolhimento serão encaminhadas com datas de vencimento específicas. No entanto, caso o empregado apresente cópia da oposição enviada ao Sindicato Profissional, dentro do prazo estabelecido, o desconto não será realizado.

**Parágrafo Segundo:** Os empregadores deverão remeter ao Sindicato Profissional relação de todos empregados com os respectivos descontos efetuados, indicando aqueles que apresentaram oposição.

**Parágrafo Terceiro:** O não recolhimento das contribuições, acarretará ao empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, sem prejuízo da atualização monetária na forma da lei, além de ser assumido pelo empregador o pagamento dos valores devidos, sem possibilidade de qualquer desconto nos salários dos empregados.

**Parágrafo Quarto:** Não se exclui a responsabilidade penal por não repasse dos descontos efetuados, caracterizada, em ocorrendo, apropriação indébita.

## DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - OPOSIÇÃO DO EMPREGADO

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2024 a 30/09/2025**

A presente cláusula é inserida no Instrumento Coletivo de Trabalho em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária da categoria profissional do Sindicato dos Empregados em Casas de Diversões de São Paulo e Região realizada em 04/09/2024.

Conforme divulgação feita pelo Sindicato através de avisos constantes do site e comunicados encaminhados, ao empregado não associado é assegurado o direito de oposição aos descontos, desde que ele tenha se manifestado no período de:

01/11/2024 até 20/11/2024 – com relação ao primeiro desconto

05/05/2025 até 25/05/2025 – com relação ao segundo desconto

**Parágrafo Primeiro:** A oposição do empregado, feita através de documento assinado, individual e de próprio punho (que contenha a qualificação do empregado e a identificação da empresa), será recebida para verificação e deverá ser entregue na sede do Sindicato Profissional no horário de expediente.

**Parágrafo Segundo:** O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar na empresa, setor de Recursos Humanos, antes do desconto em folha, cópia do protocolo entregue no Sindicato para que a empresa não efetue o desconto da contribuição.

**Parágrafo Terceiro:** Não serão aceitas: “oposições antecipadas – apresentadas antes do período estabelecido”; “oposições enviadas fora do prazo”; “oposições padronizadas”; “oposições incentivadas por terceiros”; “oposições entregues diretamente ao empregador”; “oposições enviadas de forma coletiva pelo empregador”.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, fica estabelecido que os acordos coletivos a serem firmados entre as empresas e seus empregados deverão ter assistência das Entidades Sindicais profissional e patronal.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas permitirão ao Sindicato a afixação em quadro de avisos, estes em local acessível aos empregados, de matéria de interesse do trabalhador, após apreciação da empresa, sendo vedada a divulgação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES**

As empresas encaminharão ao Sindicato profissional cópia das guias de contribuição Sindical e Assistencial, com relação nominal dos salários, no prazo de 30 (trinta) dias após o desconto das contribuições.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO ACIDENTE DE TRABALHO**

Nos termos do artigo 22 da Lei 8.213/91, a empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, e, desta comunicação, deverá receber cópia o acidentado bem como ser remetida uma cópia à Entidade Sindical profissional no prazo de 10 (dez) dias após comunicada a Previdência Social.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DE EMPRESAS**

Para controle e aplicação das cláusulas: “QUITAÇÃO DE VERBAS TRABALHISTAS”; “TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL”; constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o SINCADESP encaminhará ao Sindicato Profissional relação atualizada de seus associados.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DIGNIDADE E DIVERSIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

As empresas da categoria devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, proporcionando ambiente seguro e saudável para seus empregados, respeitando a liberdade de associação e o reconhecimento do direito a negociação coletiva, comprometendo-se ainda ao combate de todas as formas de trabalho forçado, infantil ou degradante, devendo atuar na disseminação da cultura da tolerância à diversidade e em busca da eliminação de quaisquer formas de discriminação no ambiente de trabalho quer seja em virtude de raça, sexo, cor, origem, religião, condição social, idade, porte ou presença de deficiência física ou mental, ou qualquer tipo de doença, exaltando a cidadania e a meritocracia tanto nas políticas de recursos humanos quanto na execução das atividades laborativas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CATEGORIAS REPRESENTADAS**

São considerados “**Empregados em Casas de Diversões**” aqueles que mantenham vínculo de emprego e aqueles que tenham relação de trabalho (trabalhadores) com empresas que explorem atividades voltadas ao entretenimento, diversão, lazer e exploração de jogos, aqui também considerados os salões de bilhares, as casas de boliches, diversões eletrônicas automáticas e manuais, parques de diversões (indoor, terrestres, aquáticos e temáticos), pesque-pague, campings, zoológicos e exposições da fauna e flora, casas de bingos, casas de jogos e diversões abrangendo, inclusive, os clubes sociais e recreativos, os kartódromos e as empresas que operam em hotéis e embarcações marítimas e fluviais, bem como as empresas que explorem atração turística.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - PERÍODO DE NEGOCIAÇÃO – GARANTIA DE CONDIÇÕES –**

Caso as negociações coletivas, efetivamente iniciadas, não sejam finalizadas até o término de vigência das cláusulas constantes desta Convenção Coletiva de Trabalho, são garantidos o cumprimento das mesmas até 90 (noventa) dias após o término de vigência.

**Parágrafo Primeiro:** O cumprimento das cláusulas nesse período de 90 (noventa) dias não caracteriza direito adquirido e nem ultratividade da norma.

**Parágrafo Segundo:** O início da negociação coletiva será comprovado pela entrega da pauta de reivindicações, devidamente acompanhada dos documentos formais de autorização da categoria para negociação coletiva.

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - NÚCLEO INTERSINDICAL DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

No município de São Paulo (Capital), empregadores e empregados, antes de ingressar em Juízo, solucionarão suas divergências trabalhistas (individual ou coletiva) através do Núcleo Intersindical de Solução de Conflitos (NISC), instituído pelos Sindicatos da categoria.

**Parágrafo Primeiro:** Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, fica estabelecido que os acordos coletivos a serem firmados entre as empresas e seus empregados, as quitações de verbas trabalhistas (sejam as rescisórias ou as anuais), deverão passar pelo NISC onde as partes (empregador e empregado) contarão com a assistência e homologação das Entidades Sindicais Profissional e Patronal.

**Parágrafo Segundo:** O **Anexo I** da presente convenção coletiva de trabalho regula as atribuições e formas de procedimento do Núcleo Intersindical de Solução de Conflitos (NISC).

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - MULTA

Fica estipulada multa equivalente a 01 (um) salário normativo por empregado e revertida a seu favor, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com exceção daquelas que já tenham multas pré-estabelecidas, sem prejuízo das demais cominações previstas em Lei.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA / EMERGÊNCIA SANITÁRIA – GARANTIAS –

(1) As empresas que adotarem as medidas previstas nas cláusulas referentes ao “ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA / EMERGÊNCIA SANITÁRIA” e que possuem outros benefícios, em especial planos de saúde, devem manter sua concessão aos trabalhadores.

(2) As condições específicas diversas das previstas nas cláusulas “ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA / EMERGÊNCIA SANITÁRIA”, relativas aos itens nela tratados, poderão ser negociadas e estabelecidas por meio de Acordo Coletivo Emergencial de Trabalho firmado junto ao SINDICATO PROFISSIONAL.

}

HOMERO DO COUTO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CASAS DE DIVERSOES DE SAO PAULO E REGIAO

ALVARO LUIZ JUNQUEIRA MENDES PEREIRA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS CASAS DE DIVERSOES DO ESTADO SAO PAULO

## ANEXOS

### ANEXO I - NÚCLEO INTERSINDICAL DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS (NISC)

#### ANEXO I

#### NÚCLEO INTERSINDICAL DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS (NISC)

Os Sindicatos subscritores da Convenção Coletiva de Trabalho, por seus representantes legais, instituem o **NÚCLEO INTERSINDICAL DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS (NISC)** estando suas atribuições e formas de procedimento reguladas pelo presente Anexo I do Instrumento Coletivo.

**CLÁUSULA PRIMEIRA** – Em conformidade ao disposto na Convenção Coletiva de Trabalho e mediante decisões das Assembleias Gerais Extraordinárias, fica instituído, no âmbito dos Sindicatos convenentes, o **NÚCLEO INTERSINDICAL DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS (NISC)** que estará composto de 01 (um) representante de cada Entidade Sindical (Profissional e Patronal) com o objetivo de buscar a conciliação de conflitos individuais de trabalho, absorvendo as prerrogativas previstas no artigo 625-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo Único:** O NISC é organismo autônomo em relação às Entidades Sindicais e às empresas, não possuindo personalidade jurídica própria, regendo-se pelas normas ora instituídas e seu regimento interno.

**CLÁUSULA SEGUNDA** – Os representantes indicados pelas Entidades Sindicais para comporem o NISC serão denominados de conciliadores, não havendo qualquer hierarquia, nem subordinação entre seus membros.

**Parágrafo Único:** Os conciliadores poderão ser remunerados pelas Entidades que representam. Nesta hipótese, a responsabilidade jurídica será da Entidade Sindical respectiva, inclusive quanto aos encargos sociais e fiscais.

**CLÁUSULA TERCEIRA** – O NISC tem por atribuição primordial a tentativa de conciliação dos conflitos individuais do trabalho relacionados com os trabalhadores e as empresas representadas pelas Entidades Sindicais convenentes e, como função normativa a assistência e homologação obrigatória dos acordos coletivos firmados entre as empresas e seus empregados, e as quitações de verbas trabalhistas anuais possibilitando ainda as quitações de verbas trabalhistas rescisórias.

**Parágrafo Único:** O NISC, para atendimento pleno da categoria, funcionará preferencialmente na Avenida Prestes Maia nº 241 – 11º andar – cjs. 1116/1124, Centro, São Paulo/SP (CEP: 01031-902) e na Avenida Marquês de São Vicente nº 230, Conjuntos 501/502/503/504, Barra Funda, São Paulo/SP (CEP: 01139-003).

**CLÁUSULA QUARTA** – Todas as demandas de natureza trabalhista, apresentadas pelo empregado ou pela empresa, no âmbito da representatividade dos Convenentes no município de São Paulo (Capital), serão submetidas previamente ao NISC, conforme estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo pelas respectivas Secretarias da Comissão, que designará, na mesma oportunidade, dia e hora da sessão de conciliação, entregando recibo ao demandante.

**Parágrafo Segundo:** Quando da formulação da demanda o trabalhador deverá apresentar o nome e endereço completo da demandada, bem como todas as provas documentais que achar necessárias.

**Parágrafo Terceiro:** A sessão de tentativa de conciliação deverá ser realizada no prazo máximo de 15 (quinze) dias a contar do ingresso da demanda.

**Parágrafo Quarto:** O NISC notificará a empresa e as Entidades Sindicais por meio de comunicação ágil (e-mail por exemplo) com no mínimo, 10 (dez) dias de antecedência à realização da audiência de conciliação, devendo constar dos autos cópia da notificação e comprovante de recebimento.

**Parágrafo Quinto:** Da notificação constará, necessariamente, o nome dos demandantes, o local, a data e a hora da sessão de conciliação, bem como a advertência de que o demandado deverá comparecer pessoalmente ou ser representado por preposto com poderes específicos para transigir ou firmar acordo, além de apresentar cópia do contrato social da demandada.

**CLÁUSULA QUINTA** – Não sendo possível realizar a audiência de conciliação nos 15 (quinze) dias seguintes à formulação da demanda, ou, não tendo a empresa demandada ou os representantes das Entidades Sindicais sido notificados da sessão com 10 (dez) dias de antecedência, a secretaria do NISC fornecerá às partes declaração da impossibilidade de conciliação, com descrição do objeto da demanda e agendamento de nova data, se for o caso.

**Parágrafo Único:** Caso qualquer das partes não compareça à sessão de conciliação, os representantes das Entidades Sindicais, presentes na ocasião, firmarão declaração acerca do fato, com descrição do objeto da demanda, bem como sobre a impossibilidade da conciliação, entregando cópia aos interessados.

**CLÁUSULA SEXTA** – Aberta a sessão de conciliação os representantes das Entidades Sindicais esclarecerão às partes presentes sobre as vantagens da conciliação e, em conjunto usarão dos meios adequados de persuasão para a solução conciliatória da demanda.

**Parágrafo Primeiro:** Não prosperando a conciliação, será fornecida ao trabalhador e ao representante do empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com descrição de seu objeto, firmada pelos membros do NISC, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

**Parágrafo Segundo:** Aceita a conciliação será lavrado termo assinado pelo trabalhador, pelo empregador ou seu preposto e pelos representantes das Entidades Sindicais presentes à sessão, fornecendo-se cópia às partes.

**Parágrafo Terceiro:** O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

**CLÁUSULA SÉTIMA** – Os pedidos de acordos coletivos entre as empresas e seus empregados deverão ser encaminhados ao NISC para verificação do cumprimento de sua regularidade formal e atendimento dos requisitos legais.

**Parágrafo Único:** Cumpridos os requisitos o NISC efetuará a homologação do acordo.

**CLÁUSULA OITAVA** – Quando da realização da quitação anual das obrigações trabalhistas pagas aos empregados, estas deverão ser feitas no NISC, com apresentação dos documentos necessários para elaboração e/ou conferência de cálculos que serão solicitados no agendamento.

**Parágrafo Primeiro:** Estabelece-se que a participação efetiva das Entidades Sindicais (Profissional e Patronal) no ato de assistência e homologação das parcelas e dos valores constantes do termo de quitação amplia a atuação sindical em defesa dos interesses da classe, podendo, caso chamados pelas partes (reclamante ou reclamado) ingressar em Juízo na condição de litisconsortes.

**Parágrafo Segundo:** No ato da quitação, as partes (empregado e empregador) estarão assistidas pelos respectivos representantes dos Sindicatos Profissional e Patronal, resguardando, assim, transparência e efetividade no cumprimento das obrigações.

**Parágrafo Terceiro:** O termo terá eficácia liberatória somente das parcelas nele especificadas, sendo discriminados neste termo todos os valores das obrigações de dar e fazer.

**CLÁUSULA NONA** – Para o custeio dos serviços implantados serão cobrados os seguintes valores:

**a) Conciliação Prévia** – R\$ 200,00 (duzentos reais);

**b) Custas arbitradas sobre conciliação prévia e acordos extrajudiciais** – 15% (quinze por cento) do valor conciliado, respeitado teto máximo de ½ salário-mínimo estadual;

**c) Assistência e homologação de rescisão de contrato de trabalho** – conforme estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho;

**d) Outras demandas** – Deverá ser observado os valores constantes de tabela a ser disponibilizada no NISC.

**CLÁUSULA DÉCIMA** – Caberá aos Sindicatos subscritores da Convenção Coletiva de Trabalho proporcionar ao NISC todos os meios necessários à consecução de seu fim, principalmente no que se refere ao espaço, equipamento e pessoal necessário, inclusive assessoria técnica, sendo que as despesas decorrentes serão rateadas entre os referidos Sindicatos.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA** – O NISC funcionará por prazo indeterminado.

## **ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA**

ATA ASSEMBLEIA SINDICATO PROFISSIONAL

[Anexo.\(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.