

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

Por este instrumento, de um lado, como representante da categoria profissional, **SINDICATO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO**, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego – CNES sob n.º 24440.007626/1989-86, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 62.700.794/0001-53, com base territorial no Município de São Paulo e sede social na Rua Margarida, n.º 298 – Barra Funda, São Paulo – SP, CEP 01154-030, neste ato representado por sua Presidente SILVIA MARIA DA SILVA SANTOS,

e de outro lado como representante da categoria econômica o **SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego – CNES sob n.º 24000.005470/91, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 59.942.607/0001-33, com base territorial no Estado de São Paulo e sede na Rua da Consolação, 222, 17º andar, sala 1703 - Consolação, São Paulo – SP, CEP 01302-000, neste ato representado por sua Presidente Dra. KARLA LEANDRA FOFFA RESENDE, celebram, na forma do disposto nos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que se regerá pelas cláusulas e condições seguintes:

1 Cláusula Primeira- Vigência e Data Base:

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

2 Cláusula Segunda – Abrangência:

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

3 Cláusula Terceira – Salários Normativos:

A partir da assinatura da presente Convenção Coletiva deverão ser praticados nas cidades abrangidas pela presente Convenção o piso salarial como base para cálculos de salários, com jornada de trabalho de 44 horas semanais e 220 horas mensais, já computados os descansos semanais remunerados, o piso da categoria de 1.216,00 (um mil, duzentos e dezesseis reais).

Parágrafo primeiro: Considera-se trabalhador doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante) e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

4 Cláusula Quarta – Para empregados que moram no local de trabalho:

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

É vedado ao empregador doméstico descontar do empregado os gastos desse com água, luz e produtos de higiene e limpeza, exceto os caseiros.

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

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

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

Cláusula Tabela de Funções para empregados que moram no local de trabalho

PROFISSIONAL	MORA NO LOCAL DE TRABALHO
BABÁ (01 CRIANÇA)	1.860,00
BABÁ (02 OU MAIS CRIANÇAS)	2.564,00
COPEIRA	2.295,00
COZINHEIRA FORNO E FOGÃO	2.295,00
CUIDADOR DE IDOSOS	2.640,00
DOMÉSTICAS	1.951,00
GOVERNANTA	5.736,00
MOTORISTA	2.869,00
CASEIRO	1.840,00

S.T.D.M.S.P
**SINDICATO DOS TRABALHADORES
DOMÉSTICOS DO MUNICÍPIO
DE SÃO PAULO**

Reconhecido pelo M.T.E em 28/12/90 - D.O.U Seção I Pág. 25576
www.stdmsp.com.br

SEDESP

**SINDICATO DOS EMPREGADORES
DOMÉSTICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**

www.sedesp.com.br

5 Cláusula Quinta – Anotação na Carteira de Trabalho (CTPS):

O empregador que mantiver empregado não registrado, ficará sujeito a multa no valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais), por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

6 Cláusula Sexta – Aviso Prévio:

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

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

7 Cláusula Sétima – Reajuste Salarial:

Aos salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, será aplicado, a título de Reajuste Salarial, o índice de 3,5% (três e meio por cento).

Parágrafo único - Os empregados admitidos após 1º de março de 2018, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/12 por mês, com exceção aos pisos já estabelecidos na tabela de funções e salários. Nenhum trabalhador da categoria poderá perceber valor inferior ao piso normativo estipulado nesta Convenção, desde que em jornada regular (8 horas diárias e 44 horas semanais).

8 Cláusula Oitava – Pagamento em Cheque:

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

9 Cláusula Nona – Comprovante de Pagamentos dos Salários:

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento (holerite) com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que compõem a remuneração,

S.T.D.M.S.P
**SINDICATO DOS TRABALHADORES
DOMÉSTICOS DO MUNICÍPIO
DE SÃO PAULO**

Reconhecido pelo M.T.E em 28/12/90 - D.O.U Seção I Pág. 25576
www.stdmisp.com.br

SEDESP

**SINDICATO DOS EMPREGADORES
DOMÉSTICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**

www.sedesp.com.br

importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação do empregador, do trabalhador e o valor do depósito do FGTS.

10 Cláusula Décima – Pagamento de Salário/Férias/13º Salário - Prazo:

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

- i. O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início de seu gozo;
- ii. O pagamento das parcelas do 13º salário deverá respeitar os prazos estabelecidos na forma de Legislação Vigente, ou seja, primeira parcela deve ser paga de 1º de fevereiro até no máximo 30/11 e a segunda parcela até o dia 20/12;
- iii. O não pagamento no prazo estabelecido na presente cláusula dos salários, 13º salário e férias acarretará ao empregador, multa diária de 5% (Cinco por Cento) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo e limitado o teto da multa a 01(um) salário nominal do empregado.
- iv. A Lei 12.506/2011 aplica-se a Categoria das Domésticas, sendo vedado ao empregador exigir do empregado o cumprimento de aviso prévio superior a 30 dias, sendo obrigatoriamente pago os dias adicionais previstos na Lei, tal regra se aplica inclusive no caso de pedido de demissão, tendo em vista que a regra do aviso prévio adicional de três dias para cada ano completo trabalhado é benefício do empregado.

11 Cláusula Décima Primeira – Remuneração de horas extras:

- I. As horas suplementares de segunda à sábado serão remuneradas a 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal de trabalho, não excedendo o limite máximo de 2 (duas) horas por dia;
- II. As horas trabalhadas aos domingos e feriados serão remuneradas a 100% (cem por cento) sobre a hora normal de trabalho, assim como os excedentes às 2 (duas) horas diárias.

Parágrafo Único – Ficam excluídas dessa remuneração, os empregadores que adotarem o sistema de Compensação de Horas, desde que tenha sido assinado um Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Patronal – SEDESP e o Sindicato Profissional – S.T.D.M.S.P, da categoria.

12 Cláusula Décima Segunda – Adicional de transferência:

Ocorrendo real necessidade de serviço, os empregadores poderão transferir o empregado, desde que preenchidos os requisitos do Art. 469, e seus parágrafos da CLT, caso em que, pagarão à título de adicional de transferência o percentual de 25% (vinte e cinco por cento), em se tratando de transferência provisória.

Parágrafo Único – A transferência provisória não poderá superar o limite de 180 dias. Acima disso, a transferência se tornará permanente, não fazendo mais jus ao adicional de transferência do empregado.

13 Cláusula Décima Terceira – Adicional Acúmulo de Funções:

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

14 Cláusula Décima Quarta – VALE REFEIÇÃO OU VALE ALIMENTAÇÃO OU CESTA BÁSICA:

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

Caso o empregador optar por não fornecer a alimentação no local de trabalho, optando por fornecer ao empregado uma cesta básica, esta opção deverá constar no contrato de trabalho.

Parágrafo primeiro – A opção de fornecer uma cesta básica ao empregado isenta o empregador do fornecimento da alimentação no local de trabalho.

Parágrafo segundo - Optando o empregador por fornecer mensalmente uma cesta básica ao empregado, a mesma deverá conter no mínimo 40 (quarenta) quilos de alimentos básicos variados.

Parágrafo terceiro - Fica facultado ao empregador, alternativamente, o fornecimento da cesta básica em espécie, no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta).

Parágrafo quarto - O empregado que apresentar falta sem justificção legal no mês, não fará jus ao benefício.

S.T.D.M.S.P
**SINDICATO DOS TRABALHADORES
DOMÉSTICOS DO MUNICÍPIO
DE SÃO PAULO**

Reconhecido pelo M.T.E em 28/12/90 - D.O.U Seção I Pág. 25576
www.stdm-sp.com.br

SEDESP

**SINDICATO DOS EMPREGADORES
DOMÉSTICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**

www.sedesp.com.br

15 Cláusula Décima Quinta – Vale Transporte:

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

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

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

16 Cláusula Décima Sexta – Auxílio Creche:

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

17 Cláusula Décima Sétima – Salário Família:

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

18 Cláusula Décima Oitava – Seguro contra Acidente no trabalho:

Os empregadores recolherão 0,8% ao órgão previdenciário, sobre o salário do empregado.

19 Cláusula Décima Nona – BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

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

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

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

Parágrafo terceiro - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

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

Parágrafo quinto – O empregador, que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados. Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o

trabalhador ou seus familiares, o equivalente a 20 (vinte) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação formal feita pela gestora, ficará isento desta indenização.

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

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

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

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

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

20 Cláusula Vigésima – Banco de horas – Compensação de Horário de Trabalho:

Fica instituído o Banco de Horas que deverá ser implantado mediante Acordo Coletivo com o Sindicato Patronal – SEDESP e o Sindicato Profissional – S.T.D.M.S.P, adaptando-o às necessidades de cada empregador.

O Acordo Coletivo para Banco de Horas terá validade de 12 (doze) meses a contar da data de depósito no Ministério do Trabalho e Emprego.

As partes, com base no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, no art. 59 da CLT e seus parágrafos, com a redação dada pela Lei nº 9.6014, de 21/01/1998, instituem o Banco de Horas, que será regido por um sistema de débito e crédito, conforme condições abaixo:

S.T.D.M.S.P.
**SINDICATO DOS TRABALHADORES
DOMÉSTICOS DO MUNICÍPIO
DE SÃO PAULO**

Reconhecido pelo M.T.E em 28/12/90 - D.O.U Seção I Pág. 25576
www.stdmsp.com.br

SEDESP

**SINDICATO DOS EMPREGADORES
DOMÉSTICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**

www.sedesp.com.br

- A. Considera-se, para efeito de aplicação do Banco de Horas, a jornada semanal de trabalho prevista no contrato de trabalho do empregado.
- B. As horas excedentes ao estabelecido na letra "A" serão tratadas como crédito, enquanto as horas a menor serão computadas como débito dos empregados.
- C. As partes consideram horas a menor os atrasos na jornada de trabalho, as ausências injustificadas, as saídas antecipadas.
- D. Serão também computadas, para efeito de aplicação desta cláusula, as horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados.
- E. As compensações de que tratam este acordo deverão ocorrer no período máximo de 6 (seis) meses a contar do fato gerador.
- F. Não ocorrendo a compensação das horas no período de até 6 (seis) meses do fato gerador, a hora trabalhada deverá ser paga pelo empregador com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-base do empregado.
- G. As horas trabalhadas, as ausências e os atrasos serão computados como crédito e/ou débito de horas, devendo o empregador, a cada mês, quando do pagamento dos salários, entregar ao empregado um relatório das horas trabalhadas, no qual será assinalado o débito/crédito do empregado.
- H. O saldo crédito/débito do empregado será solvido a qualquer momento antes do prazo de 6 (seis) meses, da seguinte forma:
 - 1 Quanto ao saldo credor:
 - a. Com a redução da jornada diária;
 - b. Com a supressão de trabalho em dias da semana;
 - c. Mediante folgas adicionais;
 - d. Através de prorrogação do período de gozo de férias;
 - e. Abono de atrasos e faltas não justificadas;
 - f. Dispensas ou férias coletivas a critério do empregador;

- g. Pagamento do saldo de horas extras com os adicionais respectivos.
- 2 Quanto ao saldo devedor:
 - a. Prorrogação da jornada diária;
 - b. Trabalhos aos sábados, domingos e feriados;
 - c. Desconto na sua remuneração.
- I. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação, ou o pagamento das horas, o empregado fará jus ao pagamento das mesmas calculadas sobre o valor do salário-base da rescisão. Na hipótese de saldo negativo, o empregador poderá efetuar o correspondente desconto no pagamento das verbas rescisórias.
- J. Caso o empregado se negue a prorrogar sua jornada, para quitar o saldo negativo de horas devidas, dentro do prazo de 06 (seis) meses, desde que comprovada a recusa por testemunhas; inclusive as pessoas que residam na residência do empregador (parentes ou não), poderá acarretar o desconto em folha.

21 Cláusula Vigésima Primeira – TURNO FIXO DE 12 X 36:

Fica facultada aos empregadores que necessitem do trabalho de cuidador de idosos, cuidador de pessoas portadoras de necessidades especiais ou babás à implantação de jornada de trabalho em turno fixo de 12 (doze) horas, no sistema 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), observado o limite mensal de 192 (cento e noventa e duas horas), já computados os DSR's, em conformidade com a SUMÚLA 444 do TST - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, desde que seja feito e aprovado pelo Sindicato Profissional DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO e o Sindicato Patronal - SEDESP um ACORDO DE ESCALA E REVEZAMENTO.

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



22 Cláusula Vigésima Segunda – Adicional Noturno:

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

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

23 Cláusula Vigésima Terceira – Sobreaviso:

Para atender as necessidades de seus serviços, os empregadores poderão adotar o regime de sobreaviso, remunerando os trabalhadores envolvidos, a base de 1/3 (um terço) das horas em que ficarem sujeitos a esse regime.

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

24 Cláusula Vigésima Quarta - Trabalho aos Domingo:

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

- a. Concordância do empregado;
- b. Trabalho em domingos, ou seja, a cada 3 (três) domingos trabalhados, segue-se 1 (um) de descanso;
- c. As horas laboradas aos domingos, quando não compensadas, deverão ser remuneradas com o acréscimo do adicional de 100% (cem por cento);
- d. Ficam excluídos dessa cláusula, os empregados regidos pela cláusula quarta da presente Convenção Coletiva.

25 Cláusula Vigésima Quinta – TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL:

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

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

Parágrafo segundo – fica proibida a prestação de horas extras.

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

26 Cláusula Vigésima Sexta – Redução de Jornada de Trabalho:

Em caso de concordância das partes (empregador e empregado), poderá, mediante assistência do Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos da Grande São Paulo, promover-se a redução de jornada de trabalho, com consequência da redução salarial.

Para tanto, sua validade está estritamente vinculada ao Termo Escrito que as partes deverão firmar perante o Sindicato da Categoria, consoante dispões o art. 7º, inciso VI da Constituição Federal.

27 Cláusula Vigésima Sétima – Plantões de Escala de Revezamento:

O empregador poderá adotar o regime de rodízios e plantões, mediante negociação e aprovação dos Sindicatos Profissionais SINDICATO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO – S.T.D.M.S.P, e o Sindicato Patronal – SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO-SEDESP.

28 Cláusula Vigésima Oitava – Férias:

É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

As férias poderão ser parceladas em até 2 (dois) períodos de gozo, sendo que pelo menos 1 (um) período terá 14 (quatorze) dias, inclusive para empregados domésticos com 50 (cinquenta) anos de idade ou mais.

Fica garantido ao empregado doméstico estabilidade no emprego de 30 (trinta) dias após o retorno das férias. A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente a 30 (trinta) dias de salário, que deverá ser requerido pelo empregado doméstico.

29 Cláusula Vigésima Nona – Ausências Legais:

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

- a) Até 3 (Três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- b) Até 5 (cinco) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) Por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- d) Por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e) Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- f) Homens, no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra "c" do artigo 65 da lei 4375/64;
- g) Nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- h) Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- i) Pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.
- j) As ausências comprovadas e justificadas por médico, para exame e acompanhamento pré-natal da empregada gestante.

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

30 Cláusula Trigésima – Atestados médicos:

Os empregadores deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo SUS (Sistema único de Saúde) e seus conveniados, bem como os emitidos pelo serviço médico e odontológico do Sindicato Profissional DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO e seus conveniados e

quando o empregado mantiver convênio médico ou na qualidade de dependente, no prazo de 48 horas.

- a) Deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho com até 14 anos de idade e/ou inválido para consulta médica, comprovando com atestado médico o período em que lá permaneceu.
- b) Deverão constar nos atestados o CRM do médico ou o CRO do dentista e a assinatura do médico ou do dentista.

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

31 Cláusula Trigésima Primeira– Contrato de Experiência:

O contrato de experiência, previsto no art. 445, parágrafo único, da CLT, será estipulado pelo empregador observando-se um período total de 60 (sessenta) dias, podendo, se optar o empregador, dividir em dois períodos, não podendo o segundo período ser prorrogado por período acima do primeiro, e desde que ambos os períodos somados não ultrapassem o máximo legal de 60 (sessenta) dias.

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

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

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

U



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

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

32 Cláusula Trigésima Segunda – OBRIGATORIEDADE DOS EXAMES OCUPACIONAIS (ADMISSIONAIS, DEMISSIONAIS E PERIÓDICOS):

Obrigatoriamente, o empregador doméstico deverá submeter o empregado doméstico aos exames médicos ocupacionais, sendo estes na admissão, na demissão e periodicamente no curso do vínculo empregatício, cujos exames serão de responsabilidade do empregador, todavia custeados pelo Benefício Social Familiar (cláusula 19ª).

33 Cláusula Trigésima Segunda – Cartão de ponto:

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

34 Cláusula Trigésima Terceira – Rescisão Indireta pelos empregados:

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

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

35 Cláusula Trigésima Quarta - Rescisão Indireta pelo empregador:

Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva por parte do empregado, os empregadores poderão se valer dos termos contidos no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, através de prova testemunhal, de pessoas próximas que

presenciaram os fatos ocorridos, que residam ou não na residência do empregador, mesmo que sejam parentes do mesmo.

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

36 Cláusula Trigésima Quinta – Garantia de emprego à gestante:

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

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

37 Cláusula Trigésima Sexta – Garantia e Estabilidade – Empregado afastado por doença:

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

- a) Dentro do prazo limitado nesta garantia estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave devidamente comprovada conforme parágrafo primeiro da cláusula 30ª.
- b) Fica obrigado o empregado a fornecer ao empregador o seu pedido de afastamento por doença, bem como a alta médica. Caso o empregado não retorne ao trabalho após sua alta médica e não justificando os motivos legalmente, ficará caracterizado desinteresse ao trabalho.

Parágrafo único: A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente a 30 (trinta) dias de salário, que deverá ser requerido pelo empregado doméstico.

38 Cláusula Trigésima Sétima – Trabalho Doméstico Estrangeiro:

Fica instituído que todo trabalhador estrangeiro será abrangido por todos os direitos já conquistado pelos Trabalhadores Domésticos.

Parágrafo Primeiro: Direito de se ausentar do seu serviço, mediante comprovação para regularizar sua documentação sem prejuízo de seu salário.

Paragrafo segundo: Fica instituído que o empregador no ato da contratação de um trabalhador doméstico estrangeiro, deverá encaminhá-lo ao Sindicato para que o mesmo possa orientá-lo sobre seus direitos e deveres.

39 Cláusula Trigésima Oitava – Câmara Arbitral – SP:

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO – Nos termos do artigo 31 da Lei no. 9.307/96, a sentença arbitral produz, entre as partes e seus sucessores, os mesmos efeitos da Sentença proferida pelos órgãos do Poder Judiciário e, sendo condenatória, constitui título executivo.

PARÁGRAFO TERCEIRO – No caso de arbitragem, valer-se-ão dos procedimentos mediante comparecimento junto ao sindicato profissional ou junto a instituição arbitral eleita, podendo fazê-lo pessoalmente ou por meio de advogado constituído.

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

4

[Handwritten signature]

S.T.D.M.S.P
**SINDICATO DOS TRABALHADORES
DOMÉSTICOS DO MUNICÍPIO
DE SÃO PAULO**

Reconhecido pelo M.T.E em 28/12/90 - D.O.U Seção I Pág. 25576
www.stdm-sp.com.br

SEDESP

**SINDICATO DOS EMPREGADORES
DOMÉSTICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**

www.sedesp.com.br

PARÁGRAFO QUINTO - Quando proposta a ação pelo empregado junto a instituição arbitral, o empregador ficará obrigado a responder a todos os seus termos sob pena de revelia e confissão.

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

PARÁGRAFO SÉTIMO – As partes declaram ter conhecimento de que a solução de qualquer conflito será promovida e adotará os procedimentos previstos na Lei no 9.307/96 e de conformidade com o Regulamento interno da instituição arbitral eleita, sendo que iniciado o procedimento a decisão será definitiva sem possibilidade de recurso.

PARÁGRAFO OITAVO – Inobstante à multa normativa estabelecida na cláusula 51ª, convencionam as partes o pagamento de multa no valor de 2,5 (dois e meio) salários mínimos, para a parte que descumprir as disposições desta cláusula, posto que a convenção de arbitragem prevista no presente instrumento afasta a jurisdição estatal.

40 Cláusula Trigésima Nona– Homologações:

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

Conforme preceitua o Art. 477, caput, da CLT:

Na extinção do Contrato de Trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

A) Prazo para pagamento das verbas rescisórias:

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I - Em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II - Em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

S.T.D.M.S.P
**SINDICATO DOS TRABALHADORES
DOMÉSTICOS DO MUNICÍPIO
DE SÃO PAULO**

Reconhecido pelo M.T.E em 28/12/90 - D.O.U Seção I Pág. 25576
www.stdm-sp.com.br

SEDESP

**SINDICATO DOS EMPREGADORES
DOMÉSTICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**

www.sedesp.com.br

§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do tempo de serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.

B) Da Obrigatoriedade e Prazo para realização da homologação:

As homologações das rescisões contratuais com menos de 01 (um) ano, deverão, preferencialmente, ser efetuadas nas Entidades Sindicais Profissionais e demais órgãos competentes; e as rescisões com mais de 01 (um) ano deverão obrigatoriamente ser efetuadas nas Entidades Sindicais Profissionais - SINDICATO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO.

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

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

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

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

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

41 Cláusula Quadragésima – Seguro Desemprego:

Se a homologação da rescisão do contrato de trabalho não for efetuada dentro dos prazos legais por culpa do empregador e o ex-empregado vier a perder o prazo de 90 (noventa) dias após a

↓
Sede Social: Margarida, n.º 298 – Barra Funda, São Paulo – SP, CEP 01154-030 Fone: (11) 3826-0651
E-mail: stdmsp@superig.com.br

rescisão do contrato de trabalho, perdendo, assim, o direito do recebimento do seguro desemprego, o empregador será responsável e arcará com o pagamento do período que faria jus o empregado.

42 Cláusula Quadragésima Primeira – FGTS:

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, cujo recolhimento mensal, obrigatório pelo empregador, assim como o percentual indenizatório, legalmente estipulado pelo GOVERNO FEDERAL.

43 Cláusula Quadragésima Segunda – Uniformes:

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

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

44 Cláusula Quadragésima Terceira – Redução de Riscos:

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

44. Cláusula Quadragésima Quarta – Dia do Trabalhador Doméstico:

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

45. Cláusula Quadragésima Quinta – Foro Competente:

As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

46. Cláusula Quadragésima Sexta – Prorrogação, Revisão, Denúncia ou Revogação:

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

47. Cláusula Quadragésima Sétima – Reconhecimento das Normas Coletivas:

As cláusulas constantes nesta Convenção Coletiva de Trabalho atendem os termos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, do Art. 7º do Inciso XXVI da Constituição Federal e da Portaria 865 de 14.09.05 do Ministério do Trabalho.

48. Cláusula Quadragésima Oitava – Normas Constitucionais:

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta

Convenção, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

49. Cláusula Quadragésima Nona – Depósito da Norma Coletiva:

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

50. Cláusula Quinquagésima – Prazos e Multa:

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

No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, o empregador pagará em favor do empregado prejudicado e para cada infração cometida, multa equivalente a 01 (um) salário vigente da categoria, exceto as cláusulas que contenham penalidades já impostas.

51. Cláusula Quinquagésima Primeira – Contribuição Assistencial:

- a) o empregador recolherá TRIMESTRALMENTE aos cofres da Entidade Profissional, através de guias fornecidas pela mesma, até o dia 10 (dez) do mês subsequente, o valor correspondente ao montante do desconto efetuado em folha de pagamento dos empregados referente à Contribuição Assistencial dos Empregados, autorizada pela Assembleia Geral dos mesmos, no valor correspondente a 2% (dois por cento) do total bruto dos salários.
- b) A Entidade enviará as guias para o devido recolhimento e após a data, deverá ser remetida ao Sindicato profissional, cópia da guia paga e da folha de pagamento (Instrução Normativa do TST).
- c) O não recolhimento acarretará ao empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.
- d) O empregado, após a assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, terá o prazo de 10 (dez) dias para exercer o direito de oposição à contribuição desta cláusula, nos termos do precedente normativo nº 119 do TST. A manifestação deverá ser apresentada por escrito, pessoalmente, na sede da entidade sindical, sito na Rua Margarida, 298 – Barra Funda – São Paulo - SP.

52. Cláusula Quinquagésima Segunda – Imposto Sindical – Art. 580 da CLT e 217 do Código Tributário Nacional:

Sem prejuízo dos recolhimentos devidos trimestralmente, os Empregadores se comprometem no mês de março a descontar de seus empregados 01 (um) dia de salário correspondente ao IMPOSTO SINDICAL previsto nos artigos 580 da CLT e 217 do Código Tributário Nacional, cuja OBRIGATORIEDADE está amparada no art. 611-A da CLT, bem como restou devidamente autorizada e aprovada pela categoria em Assembleia Geral Extraordinária. O desconto deverá ser efetuado no mês de março e repassado a entidade Sindical Profissional até o dia 30 de abril, mediante recolhimento em guia própria da Caixa Econômica Federal ou telefone (11) 3824-9191.

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

53. Cláusula Quinquagésima Terceira – Contribuição Assistencial Negocial Patronal

A Contribuição Negocial Patronal objetiva o fortalecimento da categoria promovendo igualdade de condições nas negociações coletivas de trabalho ou dissídios coletivos, sendo que

os EMPREGADORES DOMÉSTICOS deverão recolher a Contribuição Negocial Patronal, de acordo com a tabela progressiva a seguir transcrita, com base no número de empregados domésticos registrados, conforme aprovação na Assembleia Geral Extraordinária realizada em 26 de fevereiro de 2019:

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

Parágrafo 1º – O recolhimento deverá ser feito até o dia 10 de junho de 2019, em qualquer agência bancária ou pela internet, em boleto próprio, que será enviado por e-mail. Caso não recebam até 15 (quinze dias) que anteceda o vencimento, os empregadores poderão fazer a requisição do boleto pelo e-mail cobranca@sedesp.com.br, ou no site da entidade sindical www.sedesp.com.br.

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

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

54. Cláusula Quinquagésima Terceira – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL EMPREGADOR DOMÉSTICO – artigo 580 da CLT e 217 do Código Tributário Nacional:

O empregador doméstico fará a CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL, prevista nos artigos 579 a 591 da CLT, a favor do Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo – SEDESP, cuja OBRIGATORIEDADE está amparada no art. 611-A da CLT, bem como restou devidamente autorizada e aprovada pela categoria em Assembleia Geral Extraordinária realizada 26/02/2019. Esta

S.T.D.M.S.P
**SINDICATO DOS TRABALHADORES
DOMÉSTICOS DO MUNICÍPIO
DE SÃO PAULO**

Reconhecido pelo M.T.E em 28/12/90 - D.O.U Seção I Pág. 25576
www.stdmsp.com.br

SEDESP

**SINDICATO DOS EMPREGADORES
DOMÉSTICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**

www.sedesp.com.br

CONTRIBUIÇÃO deverá ser recolhida no mês de janeiro de cada ano até o dia 31. O valor anual da CONTRIBUIÇÃO para 2020 está definido de acordo com o número de empregados domésticos, conforme tabela abaixo:

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

Parágrafo primeiro: O pagamento deverá ser efetuado no mês de janeiro em favor da entidade Sindical Patronal - SEDESP - até o dia 31 de janeiro de 2020, mediante recolhimento em boleto próprio da Caixa Econômica Federal que poderá ser acessada também no site da entidade Sindical (www.sedesp.com.br). Após ser devidamente preenchida e autenticada, uma via deverá ser enviada ao Sindicato Patronal contendo o nome do empregador e do(s) trabalhador(es) com comprovante do efetivo pagamento, para fins de conferência.

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

55. Cláusula Quinquagésima Quarta - PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO:

Fica determinado que as cláusulas do presente instrumento coletivo prevalecem sobre as normais legais (Art. 611-A – Consolidação das Leis do Trabalho).

56. Cláusula Quinquagésima Quinta – OBRIGATORIEDADE DO CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA:

Os órgãos públicos ficam obrigados a garantir o cumprimento da presente convenção coletiva.

Sede Social: Margarida, n.º 298 – Barra Funda, São Paulo – SP, CEP 01154-030 Fone: (11) 3826-0651
E-mail: stdmsp@superig.com.br

S.T.D.M.S.P
**SINDICATO DOS TRABALHADORES
DOMÉSTICOS DO MUNICÍPIO
DE SÃO PAULO**

Reconhecido pelo M.T.E em 28/12/90 - D.O.U Seção I Pág. 25576
www.stdmisp.com.br

SEDESP

**SINDICATO DOS EMPREGADORES
DOMÉSTICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**

www.sedesp.com.br

Parágrafo primeiro: Os órgãos que autorizam a liberação do fundo de garantia por tempo de serviço e seguro desemprego, tais como Caixa Econômica Federal, Ministério do Trabalho e Emprego, Previdência Social, Receita Federal, Poupa Tempo, entre outros, devem garantir o cumprimento e observação das cláusulas deste instrumento coletivo.

57. Cláusula Quinquagésima Sexta – Endereço:

POSTO DE ATENDIMENTO:

S.T.D.M.S.P

Rua Margarida, 298 – Barra Funda, São Paulo – SP
Fone: (11) 3826-0651

SEDESP

Rua da Consolação, 222, 17º andar, sala 1703 – Consolação, São Paulo-SP
Fone: (11) 3151-2587 / (11) 3064-7343

São Paulo, 1º de Março de 2019.

Silvia Maria da Silva Santos

SÍLVIA MARIA DA SILVA SANTOS – PRESIDENTE

SINDICATO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

Karla Leandra Foffa Resende

KARLA LEANDRA FOFFA RESENDE - PRESIDENTE

SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO – SEDESP

Sede Social: Margarida, n.º 298 – Barra Funda, São Paulo – SP, CEP 01154-030 Fone: (11) 3826-0651
E-mail: stdmisp@superig.com.br