SPUrbanismo

Sincohab
Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cooperativas Habitacionais e Desenvolvimento Urbano no Estado de São Paulo
sincohab.org.br
Filiado à CUT

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

Pelo presente instrumento, de um lado a **São Paulo Urbanismo – SPUrbanismo**, inscrita no CNPJ sob o nº. 43.336.288/0001-82, sede na Rua São Bento, nº. 405 - 16º andar, Centro – CEP 01008-906 – São Paulo-SP, e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS E COOPERATIVAS HABITACIONAIS E DE DESENVOLVIMENTO URBANO NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINCOHAB**, com sede e foro na Capital do Estado de São Paulo, na Rua Sete de Abril, 277, 9º andar, conjunto "D", Republica – CEP 01043-000 – São Paulo-SP, inscrito no CNPJ sob o nº 66.661.372/0001-77 e Código de Entidade Sindical nº 914.004.134.04164-1, por seus diretores abaixo assinados, celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO **2026/2027**, na forma do parágrafo 1º do artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme as cláusulas que seguem:

1ª - CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 1º de Maio de 2026, os salários dos empregados, abrangidos pelo Acordo Coletivo de Trabalho 2026-2027, serão reajustados no percentual de 3,47% (três vírgula quarenta e sete por cento), a ser aplicado sobre os salários praticados em 30 de abril de 2026.

2ª - PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS- PCS

Sempre na data base de 1° de julho, com aplicação nos salários até outubro do ano vigente, a Empresa realizará, com divulgação prévia dos critérios, as Avaliações das Competências Diferenciadoras e as Certificações das Competências Qualificadoras, que possibilitem a promoção dos seus empregados, reservando para tanto o percentual mínimo de 2% (dois por cento) sobre o total da folha de salários.

Parágrafo 1º - Ficam mantidas as atividades e os trabalhos da Comissão Paritária Permanente, constituída por membros indicados pela Assembleia dos Empregados e pela Empresa, para ajustes nos critérios de avaliação, revisão e aplicação do PCS.

Parágrafo 2º - A Representação dos Empregados na Comissão Paritária Permanente será formada por um membro de cada um dos órgãos de representação, sendo eles DPE, CRE, SINCOHAB, CA, e dois empregados eleitos em assembleia própria, sem prejuízo de convocação de outros empregados com conhecimento da área de trabalho, para esclarecimentos que se façam necessários.

3ª- PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - PPR

Em consonância com os fundamentos legais do artigo 7º, Inciso XI, da Constituição Federal, as disposições gerais da Lei Federal nº 10.101 de 19/12/2000, e os Decretos Municipais nº 53.687, de 02/01/2013, nº 53.916, de 16/05/2013 e nº 58.093, de 20/02/2018, fica acordado entre as partes que a empresa concluirá até novembro/2026 a proposta do relatório elaborado pela Comissão Paritária em andamento do PPR para o exercício 2027 e que tomará todas as providências para encaminhamento do relatório aprovado pela Comissão Paritária até janeiro de 2027.

4ª- AVISO PRÉVIO

De acordo com o disposto na Lei n° 12.506, de 11 de outubro de 2011, o aviso-prévio de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/43, será concedido aos empregados com até um ano de serviço na SP-Urbanismo na proporção de 30 dias e para os

empregados que tenham mais de um ano de serviço na SP-Urbanismo, aos 30 dias de aviso-prévio, serão acrescidos três dias por ano de serviço até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de até 90 dias, em conformidade com a Nota Técnica nº 184, do Ministério do Trabalho e Emprego, publicada em 7 de maio de 2012.

5ª- DEMISSÃO ANTES DA DATA BASE

Nas demissões sem justa causa ocorridas no período de 30 (trinta) dias que antecede a data base da correção salarial, será paga indenização adicional equivalente a um salário mensal, conforme determina a Lei nº 7238/84, art. 9°, e Súmula 314 do TST - Res. 6/1993 - DJ 22/09/1993.

6ª- VALE ALIMENTAÇÃO

A Empresa fornecerá, a partir de 1° de maio de 2026, Vale Alimentação a todos os seus empregados, no valor de R$ 650,06 (seiscentos e ciquenta reais e seis centavos).

Parágrafo 1° - A participação do empregado no valor de face do Vale Alimentação se fará conforme a seguinte tabela:

FAIXA SALARIAL	PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO
Até R$ 8.145,27 (5G)	0%
Até R$ 10.718,65 (6G)	5%
Até R$ 14.105,06 (7G)	10%
Acima de R$ 14.105,06 (7G)	15%

Parágrafo 2° - Exclusivamente no mês de dezembro, a empresa concederá, a título de bonificação, um crédito adicional, no mesmo valor mensal praticado, a todos os empregados que usufruírem do benefício de vale alimentação, que deverá ser pago até o dia 15 (quinze) do mês de dezembro.

Parágrafo 3° - Nos casos de afastamento por licença médica ou por acidente de trabalho, no período de até 12 (doze) meses, a empresa fornecerá vale alimentação ao empregado afastado, excluída a percepção do montante convertido do vale refeição, quando for o caso.

Parágrafo 4° - O empregado poderá optar, por escrito, a cada 6 meses, pela conversão de 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento), 75% (setenta e cinco por cento) ou 100% (cem por cento) do total do valor do benefício de que trata o caput em vale refeição.

7ª- VALE- REFEIÇÃO

Serão concedidos aos empregados, 22 (vinte e dois) vales-refeições por mês, no valor facial de R$ 48,52 (quarenta e oito reais e cinquenta e dois centavos) a partir de 1º de Maio de 2026.

Parágrafo 1° - A distribuição do vale-refeição se fará até o último dia do mês antecedente ao mês de competência e sempre no local de trabalho onde o empregado estiver lotado, salvo condições mais favoráveis.

Parágrafo 2° - O vale-refeição a ser distribuído deverá ter plena aceitação no mercado e em todas as regiões da cidade de São Paulo.

Parágrafo 3° - A participação do empregado no valor de face do vale-refeição se fará conforme a seguinte tabela por faixa salarial:

FAIXA SALARIAL	PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO
Até R$ 8.145,27 (5G)	0%
Até R$ 10.718,65 (6G)	5%
Até R$ 14.105,06 (7G)	10%
Acima de R$ 14.105,06 (7G)	15%

Parágrafo 4° - O empregado poderá optar, por escrito, a cada 6 meses, pela conversão de 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento), 75% (setenta e cinco por cento) ou 100% (cem por cento) do total do valor do benefício de que trata o caput em vale alimentação.
Parágrafo 5° - Nos casos de demissão, o empregado deverá estar ciente que serão descontados os valores concedidos antecipadamente a título de vale-refeição.

8ª - VALE REFEIÇÃO NAS HORAS EXTRAS
Quando da prestação de 2,5 (duas e meia) horas extras ou mais, previamente autorizadas, será fornecido aos empregados 1 (um) vale-refeição, com valor facial vigente, que será pago pela empresa na semana posterior ao encerramento da apuração mensal das horas extras.

9ª - HORAS EXTRAS
As horas extras serão remuneradas da seguinte forma:
I - 70% (setenta por cento) para as horas extras trabalhadas de segunda-feira a sábado;
II - 100% (cem por cento) para as horas extras trabalhadas em domingos, feriados, dias pontes já compensados e dias declarados como de ponto facultativo.
Parágrafo 1° - As horas extras integrarão os cálculos de pagamento do Descanso Semanal Remunerado - DSR's, férias, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, aviso-prévio e os recolhimentos das contribuições devidas ao sistema de seguridade social.
Parágrafo 2° - Serão pagos os vales transportes decorrentes da prestação de horas extras realizadas aos sábados, domingos, feriados e aos dias pontes já compensados, sem custo para o empregado que for optante do benefício do vale-transporte conforme Lei Federal nº 7.619/87, no mês posterior ao período apurado, juntamente com a distribuição mensal.

10ª- PERÍODO DE APURAÇÃO DAS HORAS EXTRAS
As horas extras realizadas entre o dia 16 (dezesseis) do mês antecedente e o dia 15 (quinze) do mês de competência serão pagas juntamente com o salário correspondente do mês.

11ª- BIÊNIO
Será pago ao empregado, no mês em que completar aniversário de admissão na empresa, a título de Prêmio por antiguidade (Biênio), o valor correspondente a 2% (dois por cento), calculado sobre o salário base vigente naquele mês, para cada biênio completo, contados da data de admissão.

12ª - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS
A Empresa efetuará o pagamento dos salários até o último dia útil do mês, creditando os mesmos em conta corrente do empregado.

Parágrafo único - Em caso de força maior, excepcionalmente, o pagamento poderá ser efetuado o mais tardar, até o 5° (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, conforme previsto no parágrafo único do art. 459 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

13ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

A Empresa concederá adiantamento salarial quinzenal de 40% (quarenta por cento) do salário nominal recebido no mês anterior, no dia 15 (quinze) de cada mês, ressalvadas condições mais favoráveis.

14 ª - MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO

A empresa pagará, aos empregados, multa equivalente a 5% (cinco por cento) do salário nominal, acrescida de juros de 1% (um por cento) ao mês, pelo período de atraso de pagamento dos salários, observados os prazos estabelecidos na cláusula 12ª.

15ª - ADICIONAL NOTURNO

A Empresa pagará adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora diurna, pelas horas noturnas trabalhadas e compreendidas no período entre as 22h00 (vinte e duas horas) de um dia e 5h00 (cinco horas) do dia seguinte, sendo a hora noturna correspondente a 52min30s (cinquenta e dois minutos e trinta segundos).

16ª - AUXÍLIO-CRECHE

De acordo com o parágrafo 1º do artigo 389 da CLT e Portaria nº 3.296/86, de 03/09/86, alterada pela Portaria MTB nº 670/97 , será concedido à empregada-mãe, o reembolso conforme tabela salarial abaixo, vigente desde janeiro/2022, para pagamento da Creche /Berçário, onde estiver o dependente matriculado. O benefício será mantido até o dependente completar o 6° (sexto) mês de nascimento.

Faixa Salarial				Percentual do Auxílio sobre valor referencial (1 salário mínimo)
	Até	R$ 10.718,65	(6G)	100%
De R$ 10.718,66	a	R$ 14.105,06	(7G)	90%
De R$ 14.105,07	a	R$16.500,90	(8D)	80%
De R$16.500,91	a	R$ 18.561,25	(8G)	70%
De R$ 18.561,26	a	R$ 21.714,08	(9D)	60%
Acima de		R$ 21.714,09		50%

Parágrafo 1° - Será concedido, de forma alternativa e não cumulativa ao reembolso descrito no caput, o benefício de Auxilio Pós-Natalício à empregada mãe, no valor de até 1 (um) salário mínimo por dependente de O (zero) a 6 (seis) meses de idade, conforme tabela salarial acima, vigente desde janeiro/2022, mediante comprovante de despesas com a pessoa responsável pelo cuidado da criança, contratada na forma da lei, devendo os documentos ser apresentado até o 1° dia útil do mês subsequente ao utilizado e o valor creditado em conta corrente até o 6° (sexto) dia útil do mês subsequente ao utilizado.

Parágrafo 2º - Será concedido o benefício de até 1 (um) salário mínimo por dependente, mensalmente, na faixa etária de 6 (seis) meses a 6 (seis) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, conforme tabela salarial acima, desde que comprovadamente matriculado(a) em creches, escolas ou instituições similares, públicas ou particulares, mediante a apresentação de declaração mensal de frequência e, quando houver, o recibo da mensalidade paga, em nome do empregado ou do dependente. O benefício será pago a apenas um dos cônjuges, quando os dois forem empregados da empresa.
Parágrafo 3º- Será concedido ao empregado, cujo filho seja considerado pessoa com deficiência, na forma do artigo 2º da Lei Federal nº 13.146/15 e/ou de lei específica, sem limite de idade, o valor mensal de 3 (três) salários mínimos, baseado em relatório médico, o qual poderá ser solicitado atualizado pela Empresa, a qualquer momento que necessário.

17ª - INCENTIVO A EDUCAÇÃO E APRIMORAMENTO PROFISSIONAL
A Empresa pagará, mensalmente, limitada a 12 (doze) parcelas por ano, ao empregado que estiver cursando ou vier a cursar nível superior (graduação), extensão universitária, pós-graduação lato-sensu (especialização) ou stricto-sensu (mestrado, doutorado), em instituição de ensino devidamente regularizada pelo Ministério da Educação e Cultura - MEC/CAPES, mediante comprovação de pagamento das mensalidades, em curso compatível com as atividades da Empresa. A participação do empregado no valor do Incentivo à Educação se dará conforme a seguinte tabela por faixa salarial, cujo valor lhe será creditado mensalmente:

Faixa Salarial					Participação do empregado no valor do Curso
		Até	R$ 4.703,74	(3G)	3%
De	R$ 4.703,75	a	R$ 6.189,75	(4G)	5%
De	R$ 6.189,76	a	R$ 8.145,27	(5G)	10%
De	R$ 8.145,28	a	R$ 10.718,65	(6G)	15%
De	R$ 10.718,66	a	R$ 14.105,06	(7G)	20%
De	R$ 14.105,07	a	R$ 18.561,25	(8G)	25%
	A partir de		R$ 18.561,26		30%

Parágrafo 1° - O disposto no caput poderá ser aplicado ao empregado que concluiu o ensino fundamental ou médio e que vier a cursar ensino de nível técnico profissionalizante I modular, desde que compatível com as atividades da Empresa e mediante comprovação de pagamento das mensalidades.
Parágrafo 2° - Para que o empregado faça jus ao benefício, deverá:
a) Contar com, no mínimo, 2 (dois) anos de tempo na empresa;
b) Se desistir do curso, o empregado deverá cumprir carência de 2 (dois) anos para poder pleitear outra vez o benefício;
c) apresentar, semestralmente, declaração de frequência e notas;
d) permanecer na empresa por 2 (dois) anos após a conclusão do curso, sob pena de ter que ressarcir a empresa os valores recebidos a título deste benefício,

sendo que, no caso de o empregado ser demitido pela empresa, não haverá a obrigação de ressarcir qualquer valor.

Parágrafo 3° - Para fins do previsto no caput, a empresa respeitará a limitação orçamentária anual de até 2% do valor nominal da folha de pagamento.

Parágrafo 4° - Os cursos ora concedidos e que porventura não forem compatíveis com as atividades atuais do empregado não poderão ser utilizados para fins de reclassificação prevista no PCS vigente.

Parágrafo 5° - Exclusivamente no mês de dezembro a empresa antecipará a título de matricula o reembolso referente ao mês de janeiro do ano seguinte e no caso de o empregado não comprovar a matricula o valor do reembolso será descontado pela empresa.

18ª – AUXÍLIO FUNERAL

A empresa pagará, em folha de pagamento, a título de auxilio funeral a importância de até 6 (seis) salários mínimos vigentes para custear as despesas decorrentes de falecimento de pais, filhos e menores sob guarda, ou tutelados ou enteados, (estes últimos desde que declarados à Receita Federal ou junto ao INSS como dependentes do empregado), mediante a apresentação dos documentos fiscais de pagamento das despesas do funeral em nome do empregado solicitante.

Parágrafo 1° - Este benefício será concedido à apenas um dos irmãos ou um dos cônjuges, quando os dois forem empregados da empresa.

Parágrafo 2° - Para os casos de pais e filhos não é necessário estar declarado na Receita Federal ou no INSS.

19ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A empresa fornecerá, mediante adesão, serviços de assistência médica, cirúrgica e hospitalar, para atender ao empregado, seu cônjuge ou companheiro em união estável na forma da lei, filhos menores ou até 24 (vinte e quatro) anos, se universitários, e menores sob guarda, tutelados ou enteados (desde que declarados à Receita Federal ou junto ao INSS como dependentes), com participação do empregado nos custos conforme anexo I, que fará parte deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo 1° - A opção por qualquer outro benefício ou assistência além do padrão oferecido pela empresa será optativo e custeado integralmente pelo empregado optante.

Parágrafo 2° - O empregado que aderir a outro plano/seguro de saúde, privado ou em grupo, para si e seus dependentes, poderá, vedado o recebimento concomitante de ambos os benefícios, ter reembolsadas as parcelas das mensalidades, nas condições estabelecidas nos anexos II, em folha de pagamento, mediante a apresentação do comprovante de titularidade e de pagamento da respectiva mensalidade.

Parágrafo 3° - Fica mantida para os pais e/ou mães que haviam sido incluídos como dependentes no plano de saúde da empresa até 28 de fevereiro de 2003, a participação da empresa nos respectivos custos conforme anexo IV, se usuários do plano SP-URBANISMO ou reembolso, se usuários de plano/seguro externo, respeitando-se os limites estabelecidos pela empresa. O usuário não poderá estar usufruindo de outro benefício mesmo que externo à SP-URBANISMO. Caberá ao empregado apresentar cópia do contrato com as condições da contratação e/ou outro documento que se fizer necessário para a comprovação de não duplicidade de reembolso.

[redacted]

Parágrafo 4° - Não serão mais aceitas inclusões de pai e/ou mãe após a data referida no parágrafo 3º.
Parágrafo 5° - A participação da empresa para os casos previstos no parágrafo 3° deverá respeitar o limite **de R$ 1.758,91**(um mil, setecentos e cinquenta e oito reais e noventa e um centavos) por pai e/ou mãe, aplicando-se o percentual de participação da empresa/empregado conforme anexo III.
Parágrafo 6° - O empregado não poderá comprometer mais de 40% (quarenta por cento), de seu salário líquido (salário bruto, subtraindo-se os descontos previdenciário, fiscal e participação nos demais benefícios oferecidos pela empresa) com o pagamento do plano/seguro saúde, não podendo ser alegada qualquer tipo de preferência de outros descontos, exceto aos determinados judicialmente.
Parágrafo 7º – Esgotadas as alternativas de contratação por parte da empresa, de acordo com o caput. A Comissão Paritária formada concordou que a empresa adote o sistema de adesão com reembolso por um período fixo de 12 (doze) meses e nesse período continuará buscando alternativas, onde será avaliado a sua continuidade.
Parágrafo 8º - Caso não se consiga efetivar a contratação de plano/seguro saúde coletivo empresarial, ficarão mantidas as condições de reembolso, atualmente definidas no Anexo III.
Parágrafo 9º - A SP-Urbanismo manterá a Comissão Paritária, como permanente, para acompanhar os trabalhos de implantação e utilização pelos empregados do sistema de reembolso, bem como acompanhar os pedidos relativos aos atendimentos não cobertos pelo plano de saúde contratado.

20ª - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

Será garantida aos empregados e seus dependentes legais, assistência odontológica com participação do mesmo conforme anexo V, que faz parte integrante do Acordo Coletivo de Trabalho.
Parágrafo Único - O benefício de que trata o "caput" poderá ser estendido aos dependentes e agregados, com participação integral do empregado(a) no custo.

21ª - GARANTIA DE BENEFÍCIOS APÓS O FALECIMENTO DE EMPREGADO

Em caso de falecimento de empregado(a) ativo, que não se encontre a mais de 180 (cento e oitenta) dias afastado sem remuneração, a empresa arcará com a continuidade dos benefícios aos dependentes legais, a partir da data do óbito, da seguinte forma:

a) Vale Alimentação: Fornecimento mensal pelo período de 12 (doze) meses, no valor vigente à época do pagamento, ao conjunto familiar (cônjuge /companheiro(a) e filhos menores de 21 (vinte e um) anos);
b) Assistência Odontológica (na hipótese de o empregado haver aderido e estendido aos dependentes): manutenção da prestação dos serviços aos dependentes, pelo prazo de 12 (doze) meses.
c) Assistência Médica (na hipótese de o empregado haver aderido e estendido aos dependentes): manutenção da prestação dos serviços aos dependentes, pelo prazo de 6 (seis) meses.

22ª - AJUDA DE CUSTO TRANSPORTE INTERMUNICIPAL

Aos empregados que residirem fora da Região Metropolitana da Grande São Paulo (aquela abrangida pelo sistema de vale transporte) e utilizarem ônibus fretado ou de linha regular de transporte coletivo interurbano para deslocamento residência-

trabalho e vice-versa, independente do coletivo possuir ou não catraca, será pago o valor que exceder aos 6% (seis por cento) do salário base.
Parágrafo 1° - O pagamento será efetuado até o sexto dia útil do mês subsequente ao utilizado, mediante apresentação de recibo de utilização do mesmo;
Parágrafo 2º - A ajuda de custo para transporte intermunicipal não poderá ser cumulativa com o benefício previsto na legislação relativa ao vale-transporte.

23ª - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS
A empresa fará seguro em grupo de vida e acidentes pessoais ao empregado, que optar expressamente por este benefício, mediante participação do empregado com o pagamento de 20% (vinte por cento) da taxa cobrada pela seguradora, tendo como beneficiário(s) os indicados pelo empregado na proposta de adesão, observadas as seguintes coberturas e condições:

a) Empregado: morte por acidente 40 (quarenta) vezes o seu salário nominal, outras causas 20 (vinte) vezes o salário nominal, invalidez permanente total ou parcial por acidente 20 (vinte) vezes o salário nominal.
b) Cônjuge: morte por acidente 20 (vinte) vezes o salário nominal do empregado, outras causas 10 (dez) vezes o salário nominal do empregado, e em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente 10 (dez) vezes o salário nominal do empregado.
c) Fica limitada a idade de adesão do empregado para o seguro de vida em 65 (sessenta e cinco anos), após o período de adesão inicial, conforme contrato com a seguradora.
d) Assistência Funeral Familiar, no padrão eleito na apólice, ao empregado, seu cônjuge/companheiro(a) em união estável na forma da lei.
e) Em caso de falecimento de filhos, o benefício será pago de acordo com a cláusula 18ª.

24ª - ABONO DE AUSÊNCIA
Serão abonadas, até o limite de dois dias por ano, as faltas do empregado ao trabalho, para acompanhar dependentes (pais, cônjuge e filhos ou menores sob tutela /guarda), mediante comprovante fornecido pelo profissional de assistência médica /odontológico/hospitalar, sem prejuízo das férias.
Parágrafo Único - O abono será concedido a somente um dos cônjuges ou irmãos, quando os dois forem empregados da empresa.

25ª - ABONO ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE
Serão abonadas até 2 (duas) faltas anuais, sem necessidade de apresentação de justificativa, mediante prévia notificação e anuência do superior hierárquico.

26ª - REGISTRO DE FREQUÊNCIA
Fica estabelecido como sistema único de registro de frequência de horas dos empregados contratados o ponto eletrônico, excetuando-se desta obrigatoriedade os Gerentes, Superintendentes, Assessores e os Diretores Executivos.

27ª - AUSÊNCIAS POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR
Serão abonados os atrasos, saídas antecipadas ou faltas decorrentes de força maior, tais como: catástrofes, graves perturbações da ordem pública, enchentes, paralisações totais ou parciais dos meios de transportes.

Parágrafo Único - Caberá ao Diretor da área ou a quem for delegado os registros das ocorrências nos relatórios de ocorrência de ponto normais da folha de ponto, também o registro desse abono.

28ª - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário:

a) 5 (cinco) dias úteis e consecutivos, por motivo de casamento ou união estável formalmente registrada em cartório, em data contemporânea à solicitação do empregado;
b) 5 (cinco) dias consecutivos por falecimento do cônjuge, ascendentes, descendentes e irmãos;
c) 5 (cinco) dias consecutivos, em virtude de nascimento de filho.

29ª - SAÍDA ANTECIPADA PARA ESTUDANTE

Será permitida a saída antecipada de 1 (uma) hora nos dias de prova para os empregados estudantes, desde que antecipadamente solicitada e posteriormente comprovada por documentação oficial do estabelecimento de ensino.

30ª – ATRASOS

Serão tolerados atrasos e saídas antecipadas durante o mês, de no máximo 60 (sessenta) minutos acumulados, sem desconto.

Parágrafo Único - Os minutos excedentes ao estabelecido no caput, serão descontados do salário, sem prejuízo do DSR.

31ª- CALENDÁRIO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS

O expediente da empresa nas "pontes", entre os fins de semana e os feriados, obedecerá ao mesmo critério da Prefeitura Municipal de São Paulo. A compensação das horas não trabalhadas será feita conforme os critérios estabelecidos para utilização do Banco de Horas, na cláusula 72ª deste ACT e na Norma de Procedimento 38.02, da SP-Urbanismo.

Parágrafo 1º - Os empregados que estiverem em férias ou afastados, nos dias "pontes" citados no caput, estarão desobrigados da respectiva compensação.

Parágrafo 2º - Os empregados que tenham gozado folgas sem a respectiva compensação, na ocorrência de demissão, não sofrerão quaisquer descontos salariais, por esse motivo.

Parágrafo 3º - Não poderão ser utilizados os abonos anuais concedidos, conforme dispõe a Cláusula 25ª deste Acordo Coletivo de Trabalho, para fins de compensação.

Parágrafo 4º - Os 60 (sessenta) minutos mensais de tolerância para atrasos e saídas antecipadas, conforme cláusula 30ª deste Acordo Coletivo de Trabalho, quando não utilizados, não poderão ser abatidos do total de horas a serem compensadas.

32ª- ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

Será pago 50% (cinquenta por cento) do 13° (décimo terceiro) salário ao empregado que gozar férias nos meses de janeiro a outubro, desde que solicitado pelo empregado.

33ª- FÉRIAS

O início das férias ocorrerá no primeiro dia útil da semana, ou em outro dia solicitado pelo empregado, com anuência da sua chefia, não podendo coincidir com dias já compensados, devendo o empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência.

34ª - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS
Será facultado a todos os empregados que assim solicitarem, independentemente de sua idade, o gozo de férias em até 3 (três) períodos, sendo que 1 (um) deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a até 5 (cinco) dias corridos cada um.

35ª - ADICIONAL DE FÉRIAS
No pagamento relativo ao período de férias, o empregado receberá um adicional correspondente a 1/3 (um terço) do período efetivamente gozado.

36ª- FRAÇÃO DE PERÍODO AQUISITIVO PARA FÉRIAS E 13º SALÁRIO
Na licença sem vencimentos de qualquer natureza, será respeitado, para efeito do cômputo de férias e 13º salário, a fração de período aquisitivo já transcorrido.

37ª- ESTABILIDADE PROVISÓRIA A EMPREGADA GESTANTE
A empregada gestante, desde a constatação da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o parto, não poderá ser dispensada.

38ª - ESTABILIDADE PARA ADOTANTE
Aos empregados que vierem a adotar criança, com idade de até 8 (oito) anos, será garantida estabilidade de 180 (cento e oitenta) dias, a partir da aquisição do direito de guarda judicial com fins de adoção ou de adoção definitiva.

39ª- ESTABILIDADE EM CASOS DE ABORTO
Em caso de aborto comprovado por atestado médico, fica assegurado à empregada o período de estabilidade de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data do evento.

40ª - LICENÇA MATERNIDADE/ADOTANTE
A empregada gestante terá direito à licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo dos salários, nos termos da lei federal 11.770 de 09/09/2008.
Parágrafo Único - Aos empregados que vierem a adotar criança, nos termos da Legislação pertinente, será garantida licença com vencimentos a partir da aquisição do direito de guarda judicial com fins de adoção ou de adoção definitiva, pelo período de 120 (cento e vinte) dias.

40-A - LICENÇA PATERNIDADE
O empregado terá direito à licença paternidade de 5 (cinco) dias, nos termos do artigo 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, garantida sua prorrogação pelo período adicional de 15 (quinze) dias estabelecido na Lei nº 11.770/2008 e suas alterações, enquanto a São Paulo Urbanismo se encontrar inscrita no Programa Empresa Cidadã e o empregado cumprir os requisitos estabelecidos na lei, nos termos do artigo 1º, §1º da Lei nº 11.770/2008.
Parágrafo Único – No caso de legislação superveniente que regulamente a licença paternidade, seus efeitos serão automaticamente incorporados ao presente acordo.

41ª- PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

A empregada mãe ou adotante, com filho(a) em idade de amamentação, terá direito à redução de sua jornada de trabalho em 2 (duas) horas por dia, durante 180 (cento e oitenta) dias contados a partir do nascimento do filho(a), acordados com o seu superior imediato.

42ª - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Serão garantidos o emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu.

Parágrafo 1° - A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo no Tiro de Guerra. Havendo coincidência entre o horário da prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto no D.S.R. (descanso semanal remunerado), e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados será obrigatória a prestação de serviços no restante da jornada.

Parágrafo 2º - Os empregados abrangidos por esta cláusula não poderão ser despedidos, a não ser por prática de falta grave ou mútuo acordo entre o empregado e o empregador, com a assistência do SINCOHAB.

43ª- ESTABILIDADE A EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados com mais de 02 (dois) anos de casa e que estejam a 24 (vinte e quatro) meses da data em que se implementarem as condições para sua aposentadoria pelo regime geral de previdência, é assegurada a estabilidade contra dispensa imotivada.

Parágrafo único - A estabilidade de que trata o "caput" será adquirida mediante comunicação do empregado, por escrito, à empresa, da condição de pré-aposentadoria, devidamente instruída com documento comprobatório dessa condição, e se extinguirá se não for requerida a aposentadoria imediatamente após completado o tempo necessário à sua aquisição.

44ª - COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

A Empresa tomará providências para que até novembro/2026 sejam retomados os trabalhos da Comissão Paritária constituída para estudar e propor plano de benefício de aposentadoria complementar, de acordo com a legislação que regula a matéria.

Parágrafo Único - Fazem parte da comissão, além dos membros indicados pela empresa, 3 (três) empregados eleitos em assembleia própria e convocada pelo SINCOHAB, juntamente com 1 (um) representante do CRE, a Diretoria de Participação e Representação dos Empregados e 1(um) representante do SINCOHAB.

45ª - LICENÇA COM VENCIMENTOS

A empresa apreciará pedido de licença com vencimentos, pelos seguintes motivos:

Parágrafo 1º - Pela doença de pais, cônjuge, filhos, menores sob guarda, tutelados ou enteados (estes últimos desde que declarados à Receita Federal ou junto ao INSS como dependentes), que necessitem de acompanhamento e cuidados especiais, devidamente comprovados.

Parágrafo 2° - Para viagens de estudos ou aperfeiçoamento profissional, compatível com as atividades do cargo do empregado e de interesse da empresa,

desde que o empregado preencha os requisitos previstos no Parágrafo 2º da Cláusula 17ª deste ACT.

Parágrafo 3º - Ao empregado cabe o ônus de apresentar requerimento por escrito e demonstrar o motivo e a necessidade da licença, sempre que possível, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis da data em que pretende o afastamento.

Parágrafo 4º - A concessão ou não da licença, será decidida pelo Diretor da área ou por quem possuir delegação para tal, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, contados da apresentação do requerimento devidamente instruído com os documentos comprobatórios concedendo, se for o caso, licença com data retroativa àquela apontada no pedido para início do afastamento.

Parágrafo 5º - Em quaisquer das hipóteses previstas nos Parágrafos 1º e 2º, o período da licença, devidamente autorizada, será de até 30 (trinta) dias.

Parágrafo 6º - No caso de necessidade devidamente comprovada, a empresa poderá apreciar pedido de renovação da licença, desde que requerido e justificado, conforme especificações do Parágrafo 3º, decidindo pela sua concessão ou não, nos mesmos moldes previstos no Parágrafo 4º.

Parágrafo 7º - Em quaisquer das hipóteses, o período total de afastamento estará limitado ao total de 60 (sessenta) dias, salvo em casos excepcionais, cuja deliberação ficará condicionada à aprovação em Resolução de Diretoria.

Parágrafo 8º - Ficam garantidos ao empregado os seguintes benefícios: - Vale Refeição - 30 dias a contar do início do afastamento; - Vale Alimentação, auxilio creche, auxilio filho excepcional, incentivo à educação e auxílio funeral; Assistência Médica (plano/seguro interno ou reembolso para plano/seguro externo), Assistência Odontológica e cobertura do Seguro de Vida em Grupo, desde que o empregado tenha aderido aos benefícios antes do afastamento.

46ª - LICENÇA SEM VENCIMENTOS

A empresa apreciará pedido de licença sem vencimentos, desde que devidamente justificado, cabendo ao empregado o ônus de apresentar requerimento por escrito e demonstrar o motivo e a necessidade da licença, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis da data em que pretende o afastamento, sempre que possível.

Parágrafo 1º - A concessão ou não da licença será decidida pelo Diretor da área ou por quem possuir delegação para tal, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, contados da apresentação do requerimento devidamente instruído com os documentos comprobatórios, concedendo, se for o caso, licença com data retroativa àquela apontada no pedido para inicio do afastamento, levando-se em conta, além dos motivos apresentados, a conveniência da administração.

Parágrafo 2º - Até o 30º (trigésimo) dia de afastamento não haverá prejuízo de nenhum dos benefícios.

Parágrafo 3º - Os seguintes benefícios: Assistência Médica (plano/seguro interno ou reembolso para plano/seguro externo), Assistência Odontológica e cobertura do Seguro de Vida em Grupo poderão ser mantidos, mediante solicitação do empregado, por escrito, desde que o empregado tenha aderido aos benefícios antes do afastamento, ficando condicionados à participação total do empregado nos custos, mediante pagamento diretamente na tesouraria da empresa.

Parágrafo 4º - A conveniência da administração considerará, dentre outros fatores, os seguintes parâmetros:

a) O período máximo de licença será de 12 (doze) meses, renovável uma única vez por igual período, totalizando afastamento máximo de 24 (vinte e quatro) meses.

b) Poderão solicitar licença sem vencimentos os empregados que contem com, no mínimo dois (02) anos de trabalho na SPUrbanismo.
c) O percentual máximo de empregados afastados sem remuneração, com base nesta cláusula, será de 10% (dez por cento) do quadro de pessoal da Diretoria.
d) O período de carência para solicitar novo afastamento, nos moldes previstos nesta cláusula, será de 12 (doze) meses, contados do retorno ao trabalho.

47ª - ABONO POR APOSENTADORIA
Ao empregado aposentado com 2 (dois) anos ou mais de serviços contínuos na empresa, quando de seu desligamento definitivo, serão pagos 2 (dois) salários nominais, equivalentes ao seu último salário, sem prejuízo dos benefícios já praticados.

48ª - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA E HOMOLOGAÇÃO
A dispensa, quando ocorrer, será feita mediante entrega ao empregado de carta aviso com os motivos da dispensa, com alegação de prática de falta grave, se houver, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.
Parágrafo 1º - A SPUrbanismo realizará no SINCOHAB a homologação das rescisões contratuais de seus empregados, salvo aquelas relativas a empregados que, por sua iniciativa, tenham optado por não recolher as contribuições – sindical, assistencial e associativa em favor do SINCOHAB, em razão de pertencer a outra categoria profissional diferenciada, sendo que todas as rescisões de contrato de trabalho, quando exigido por lei, serão homologadas gratuitamente com assistência do SINCOHAB, obedecendo-se os seguintes critérios:
I - A empresa deverá solicitar o agendamento de horário, por escrito, anexando cópia do TRCT- Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, para conferência prévia pelo SINCOHAB;
II - Não sendo agendada data para homologação em até 15 (quinze) dias após o desligamento do empregado, a empresa poderá solicitar homologação junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE;
Parágrafo 2º - Serão fornecidos os seguintes documentos ao empregado, no ato da homologação:
I - Relação dos Salários de Contribuição;
II - Guia de Recolhimento do FGTS e da Contribuição Social - GRFC;
III - Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP, ao empregado que fizer jus ao referido documento em conformidade com a Lei Federal nº. 8.213/91;
IV - Carta de Referência contendo a seguinte redação: "A empresa não tem nada que desabone a conduta do empregado durante seu vínculo empregatício" - quando se tratar de dispensa sem justa causa e não havendo no prontuário, registro de ocorrência disciplinar;
V - Toda documentação dos cursos que o empregado tenha concluído na empresa ou justificativa por escrito da recusa em fornecê-la.

49ª - INQUÉRITO ADMINISTRATIVO E/OU SINDICÂNCIA
Nos casos de inquérito administrativo e/ou de sindicância, fica assegurado ao empregado o direito de estar acompanhado por advogado em seu depoimento, bem como de ser comunicado com 2 (dois) dias de antecedência da data designada para interrogatório.

50ª - ATESTADO DE DESEMPENHO

A SP-URBANISMO fornecerá, a pedido dos profissionais com registro em Conselhos Regionais, para fim de Acervo Técnico, atestados de experiência adquirida a serviço da empresa, participação em estudos, planos e projetos, obras e serviços, participações em congressos e seminários, atividades de ensino e pesquisa, de acordo com as exigências dos respectivos Conselhos.

Parágrafo Único - A Empresa entregará o documento aos empregados dispensados, em até 30 dias após a data da solicitação.

51ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A empresa formalizará a substituição de empregados em seus respectivos cargos, pagando integralmente a diferença entre o salário do substituído e do substituto para este último, nos termos do Enunciado 159 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e conforme regras em vigor na assinatura deste ACT.

Parágrafo único - Para fins desta cláusula será considerado como período de substituição aquele igual ou superior a 5 (cinco) dias.

52ª- ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos, desde que os mesmos consignem o dia, o horário de atendimento do empregado e a assinatura e carimbo da respectiva inscrição do profissional habilitado no Conselho Profissional respectivo.

53ª - SERVIÇOS EXTERNOS

Nos casos de prestação de serviços externos, a empresa arcará com as despesas necessárias, cujo valor deverá ser antecipado. Após realização das despesas, deverá haver a prestação de contas pelo empregado, observados os seguintes procedimentos:

a) As horas despendidas em trânsito serão consideradas como horas de trabalho, para todos os efeitos;
b) Será elaborada Norma Interna disciplinando a questão;
c) Após ultrapassada a jornada normal de trabalho, as refeições realizadas pelos empregados contemplados por esta cláusula, serão pagas em vale-refeição ou valor equivalente, ressalvadas condições mais favoráveis.

54ª - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Poderá ser efetivado desconto em folha de pagamento, quando oferecida a contraprestação de: seguro de vida em grupo, vale-transporte, planos médicos e odontológicos, ambos com a participação do empregado nos custos, vale-alimentação, vale-refeição, medicamentos, convênios com associação dos empregados, clube/agremiações, prestação de financiamentos através de cooperativa de crédito, prestação de financiamentos com empresas financeiras conveniadas, quando expressamente autorizados pelo empregado.

55ª - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

Será fornecida assistência jurídica gratuita aos empregados que dela necessitarem, pelo corpo jurídico da SP-Urbanismo, em razão de fatos ocorridos no exercício de atividade profissional, desde que o empregado esteja a serviço da empresa.

Parágrafo Único - Excetuam-se os casos de inquérito administrativo sindicância ou quando houver conflito de interesses com a empresa.

56ª- FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

A empresa manterá a política de treinamento de seus empregados, com a promoção de cursos, eventos e seminários, observados os seguintes preceitos:

a) Divulgação ampla da política de treinamento, bem como as previsões dos cursos, eventos e seminários, incentivando a participação de seu corpo técnico;
b) Promoção de intercâmbio tecnológico entre profissionais na área de interesse, como forma de aperfeiçoamento do corpo técnico;
c) Possibilidade de participação em eventos, cursos (especialização, mestrado ou doutorado) e seminários, dentro da atividade profissional do empregado, em assunto ou projeto de interesse da empresa, mediante autorização do Diretor, sem desconto no salário dos dias /horas de participação e nem a obrigação de compensação dessas horas.

57ª - ESTABILIDADE PARA ACIDENTE DO TRABALHO

O empregado vitimado por acidente de trabalho e que, em decorrência, afastar-se do trabalho por até 15 (quinze) dias, terá garantida a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, pelo mesmo período do afastamento. Aquele que se afastar por 16 (dezesseis) dias ou mais, terá estabilidade conforme o previsto no artigo 118 da Lei Federal nº. 8.213/91: "O segurado que sofreu acidente do trabalho terá garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente".

58ª - ESTABILIDADE A EMPREGADOS EM RETORNO DE TRATAMENTO MÉDICO

O segurado em retorno de tratamento médico, terá garantida a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, pelo mesmo período do afastamento, limitado ao prazo máximo de 75 (setenta e cinco) dias, após a cessação do tratamento médico, independentemente de percepção de auxílio doença.

59ª - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXILIO PREVIDENCIÁRIO

Será assegurado ao empregado, em gozo de benefício previdenciário, por acidente de trabalho ou doença, complementação do valor do benefício até o limite do salário a que faria jus se estivesse em atividade, sendo que a garantia inclui o 13º (décimo terceiro) salário.

Parágrafo 1º - Tendo em vista a impossibilidade de se apurar o valor exato da complementação, a empresa pagará aos empregados até que o pagamento do benefício seja efetuado pela previdência social, o valor de 80% (oitenta por cento) do seu salário, quando então serão descontados ou creditados os valores pagos eventualmente a mais ou a menos.

Parágrafo 2º - A complementação prevista no "caput" será devida do início do benefício previdenciário até o limite de 180 (cento e oitenta) dias, considerado o disposto no parágrafo 1º.

Parágrafo 3º - Ficam garantidos aos empregados discriminados no caput e também às empregadas afastadas por licença maternidade e às empregadas adotantes os seguintes benefícios, do início do afastamento enquanto perdurar a licença, limitado a 180 (cento e oitenta) dias: Vale Refeição - 30 dias a contar do início do afastamento; Auxílio creche, auxílio filho excepcional, auxílio educação, incentivo a educação e auxílio funeral; Assistência médica (plano/seguro interno

ou reembolso para plano/seguro externo); Assistência odontológica e cobertura do seguro de vida em grupo, desde que o empregado tenha aderido aos benefícios antes do afastamento.

Parágrafo 4° - Ficam garantidos aos empregados afastados por licença médica ou acidente de trabalho o Vale Alimentação pelo prazo máximo de 12 meses, no valor nominal estabelecido pela empresa, excluída a percepção do montante convertido do vale refeição em vale alimentação.

Parágrafo 5°- Após o período previsto no parágrafo 3°, a manutenção dos benefícios de assistência médica, odontológica e seguro de vida em grupo, ficam condicionados ao pagamento pelo empregado de sua cota parte, nos moldes previstos no termo de adesão aos benefícios. No caso de não pagamento pelo empregado, a empresa fica desobrigada de manter o empregado como integrante dos benefícios explicitados nesse parágrafo.

60ª - GARANTIAS SINDICAIS

A empresa não criará qualquer dificuldade para o acesso dos representantes do SINCOHAB, devidamente credenciados, nos locais de trabalho, a fim de orientar no tocante às condições de higiene e segurança no trabalho, desde que pré-avisada a visita com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, e sempre se fazendo acompanhar por representante da empresa.

Parágrafo Único - Tal acesso não terá, jamais, caráter fiscalizatório.

61ª - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

A empresa liberará em período integral, durante a vigência do mandato, sem prejuízo do salário, benefícios sociais e demais vantagens, como se em exercício estivesse, até 2 (dois) diretores sindicais, desde que indicados pela Presidência do SINCOHAB.

Parágrafo Único - Fica disponibilizado 1 (um) dia a cada bimestre, sem prejuízo do salário, aos membros do SINCOHAB que forem convocados, para reuniões e deliberações de caráter interno do sindicato, sendo que, para tanto, será necessário a apresentação de oficio solicitando a liberação, com antecedência mínima de 3 dias úteis da data de liberação.

62ª - ASSEMBLÉIAS NA EMPRESA

A empresa permitirá a realização de Assembleias e Reuniões Setoriais, dentro de seu recinto, quando solicitado por escrito pelo SINCOHAB, com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis e aprovada pela Diretoria.

63ª –SINDICALIZAÇÃO

A empresa, quando solicitada por escrito, poderá ceder local dentro de seu recinto para que o SINCOHAB, em dia e hora previamente fixados, possa fazer sua campanha de sindicalização junto aos empregados, vedada a propaganda político-partidária.

64ª - LICENÇA A ASSOCIADO DO SINDICATO

A empresa poderá liberar o empregado sindicalizado eleito para participar na qualidade de representante do congresso do SINCOHAB, desde que solicitado por escrito com, no mínimo, 4 (quatro) dias úteis de antecedência.

65ª - BANCO DE TRANSFERÊNCIA
A empresa manterá banco de transferência que será administrado pelo Núcleo de Recursos Humanos.
Parágrafo 1° - O empregado interessado em obter transferência para outro setor da empresa deverá preencher formulário próprio, indicando sua experiência, pretensões e locais de lotação.
Parágrafo 2° - O banco de transferência poderá, também, ser utilizado para o intercâmbio tecnológico entre profissionais de áreas diversas, como parte do Programa de Formação e Desenvolvimento Profissional e aperfeiçoamento do corpo técnico.
Parágrafo 3° - Em caso de necessidade de transferência, a empresa consultará o banco de transferência dando preferência aos empregados inscritos, desde que atendidas as condições estabelecidas no Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCS.

66ª - RELAÇÃO DE CARGOS E SALÁRIOS
Será fornecido ao SINCOHAB, nos meses de fevereiro e agosto de cada ano, a relação dos cargos e salários vigentes na empresa, bem como o número de empregados em cada cargo, por meio de cópia reprográfica ou por meio eletrônico.

67ª - DIREITO DE ORGANIZAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO
Os empregados elegerão seus representantes na Diretoria de Participação e Representação dos Empregados, nos Conselhos de Representantes - CRE, no Conselho de Administração e nas Comissões constituídas com fins específicos, no âmbito da empresa, para tratar de questões relativas ao trabalho e seus desdobramentos em relação ao cumprimento das leis e Acordos Coletivos.

68ª- LIBERAÇÃO DE MEMBROS PARA CIPA
Para o desempenho de suas atividades, os membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio – CIPA disporão de 1 (um) dia por mês, sem prejuízo do salário, para fiscalização preventiva de acidentes e para sua reunião mensal.
Parágrafo Único - Deverá ser apresentado pela CIPA, mensalmente, relatório da vistoria à Diretoria de Gestão Corporativa da Empresa, com cópia ao SINCOHAB.

69ª - VERBA ANUAL PARA A CIPA
Visando atender a NR 5 em seu item 5.3.1, em especial as letra 'i' "promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho- SIPAT", e item 5.3.2 "cabe ao empregador proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho", a Empresa destinará os recursos necessários para a realização das atividades da CIPA, fazendo as devidas contratações de serviços, quando for o caso.

70ª - SEGURANÇA, HIGIENE E MEDICINA DO TRABALHO
A empresa observará os preceitos de segurança, higiene e medicina do trabalho previstos na Portaria nº. 3.214/78 do Ministério do Trabalho.

Parágrafo único - A empresa manterá em sua sede, local apropriado para as refeições, instalando no mesmo: geladeira, bebedouro, forno de micro ondas, mesas e cadeiras para o uso simultâneo de 16 (dezesseis) empregados.

71ª - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA SINDICAL

A empresa descontará mensalmente 0,4% (zero vírgula quatro por cento) sobre o salário nominal, a título de contribuição associativa sindical, diretamente de seus empregados associados, em folha de pagamento, conforme deliberação na respectiva assembleia geral dos empregados, desde que por eles autorizadas por escrito.

Parágrafo único - O valor do desconto será depositado em conta bancária do SINCOHAB, através de guia própria fornecida pelo mesmo, até o 3°(terceiro) dia útil subsequente à competência do desconto. A relação nominal dos empregados e respectivos descontos será encaminhada ao SINCOHAB, no mesmo prazo, juntamente com o comprovante de recolhimento.

72ª - BANCO DE HORAS

Em conformidade com o disposto no artigo 59, parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a empresa adotará o sistema de Banco de Horas, conforme critérios a seguir:

Parágrafo 1° - A jornada normal diária de trabalho de segunda à sexta-feira é de 8 (oito) horas e o horário de expediente da empresa, permanecerá inalterado, ou seja, entrada das 07h00 às 10h00 e saída das 16h00 às 19h00, sempre com intervalo de uma hora para descanso e alimentação.

Parágrafo 2º - Para efeito exclusivo da compensação das horas, o horário de trabalho será flexível e variável, podendo ocorrer com horários de entrada e saída variados ou em folgas semanais, em dias a mais nas férias, ou em licença de trabalho remunerada, acordados previamente com o superior hierárquico em função das necessidades de serviço.

a) Em casos excepcionais e por estrita necessidade de serviço, o superior hierárquico poderá autorizar a marcação de ponto fora do horário normal sem a prévia comunicação, ficando assegurado o registro da jornada efetivamente trabalhada, inclusive das horas dependidas quando o empregado estiver em plantão em sua residência ou quando do retorno antecipado das férias.
b) Para possibilitar a correta marcação de ponto nos casos previstos na alínea "a", a diretoria se obriga a determinar que as superintendências, gerências e/ou assessorias responsáveis comuniquem à unidade de recursos humanos no prazo de dois dias úteis a eventual realização de trabalho além da jornada normal não autorizada previamente, para que seja lançada no sistema de ponto digital, mecânico ou manual.

Parágrafo 3° - A marcação de ponto fora do horário estabelecido no parágrafo 1º como horário de expediente normal, só poderá ocorrer com autorização do superior hierárquico (gerente, superintendente ou diretor) através de comunicado escrito dirigido ao empregado, devendo a área de Recursos Humanos tomar as providências para o correto registro da jornada efetivamente prestada.

Parágrafo 4° - O Banco de Horas armazenará as horas credoras e devedoras do empregado. A empresa emitirá e entregará, mensalmente, ao empregado um relatório contendo todas as horas realizadas no mês, incluindo as horas extras pagas e as horas acumuladas.

Parágrafo 5º - Serão consideradas horas extraordinárias, aquelas que excederem o limite de 8 (oito) horas diárias, as quais totalizam 40 (quarenta) horas semanais. O Banco de Horas funcionará de segunda a sexta-feira devendo, contudo, ser respeitadas as restrições legais para que não haja jornada diária superior a 10 (dez) horas e resguardado o intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas de descanso entre o término de uma jornada e o começo da seguinte.

a) Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos.
b) As horas extras diárias realizadas em número superior a 2 (duas) deverão ser pagas ao empregado, conforme estabelecido no Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo 6º - Ficam assegurados ao empregado que realizar horas extraordinárias, independente das mesmas serem acumuladas no Banco de Horas ou pagas, a percepção dos benefícios garantidos no Acordo Coletivo de Trabalho.

a) Não será suspenso ou descontado nenhum dos benefícios quando da compensação de horas.

Parágrafo 7º - A quantidade máxima de horas acumuladas no Banco de Horas não poderá ser superior a 200 (duzentas) horas, durante o período estipulado no parágrafo 8º desta cláusula.

Parágrafo 8º- O período para acúmulo e compensação das horas será de 12 (doze) meses, compreendido entre 1º de Maio a 30 de abril do ano seguinte, em conformidade com o disposto no artigo 59, parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

a) As horas acumuladas e não compensadas dentro do prazo estipulado, deverão ser pagas ao empregado, com os acréscimos legais e dentro do prazo estipulado neste Acordo Coletivo de Trabalho;
b) O prazo estipulado neste parágrafo poderá ser prorrogado para efeito de compensação, excepcionalmente, para serem acrescidos ao período de gozo das férias e em casos de licença médica e licença maternidade, desde que acordado previamente com o superior hierárquico.

Parágrafo 9º Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, as horas devedoras que porventura estiverem apontadas no Banco de Horas, não serão descontadas do empregado na rescisão, bem como as horas credoras serão pagas com os acréscimos legais, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

73ª – TELETRABALHO

A Empresa dará continuidade nos trabalhos iniciados em 2020, através da atuação da Comissão Paritária para o Teletrabalho, que contará com a participação de um membro titular e suplente de cada um dos órgãos de representação - DPE, CRE, SINCOHAB, CA, CIPA e dois empregados eleitos em Assembleia dos Empregados, além dos representantes da Empresa.

Os trabalhos iniciados darão origem à Norma de Procedimento para o Teletrabalho na SPUrbanismo e a Empresa atuará para que a aprovação da referida Norma e as ações para implementação das condições adequadas ao Regime de Teletrabalho, incluindo a adequação das cláusulas do presente ACT, estejam concluídas até 31/10/2026.

74ª – GINÁSTICA LABORAL

A Empresa proporcionará Ginástica Laboral ou Plataforma de Bem Estar a todos os colaboradores, consideradas as particularidades ergonômicas e organizacionais do trabalho de cada atividade e área, desde que haja previsão e disponibilidade orçamentária.

75ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL SINDICAL

A empresa descontará mensalmente 0,5% (meio por cento) sobre o salário nominal, a título de contribuição assistencial sindical, diretamente de seus empregados, em folha de pagamento, conforme deliberação na respectiva assembleia geral dos empregados.

Parágrafo 1º - O valor do desconto será depositado em conta bancária do SINCOHAB, através de guia própria fornecida pelo mesmo, até o 3° (terceiro) dia útil subsequente à competência do desconto. A relação nominal dos empregados e respectivos descontos será encaminhada ao SINCOHAB, no mesmo prazo, juntamente com o comprovante do recolhimento.

Parágrafo 2º - Os empregados associados que contribuam ao SINCOHAB com a contribuição associativa sindical estarão isentos da contribuição de que trata o caput.

Parágrafo 3º - Será garantido aos empregados o direito de oposição ao desconto, desde que protocolada pessoalmente carta de próprio punho na sede do Sindicato, nos primeiros 10 (dez) dias úteis, a partir da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho ou da data da admissão do empregado.

76ª- QUADRO DE AVISOS

Será permitida a afixação no Quadro de Avisos da empresa, de Boletins Informativos dirigidos aos empregados pelo SINCOHAB, CIPA e CRE em dimensões máximas iguais àqueles afixados pela empresa, em locais acessíveis aos empregados, para afixação de matéria de interesse da categoria, sendo vedada a divulgação de material político-partidário, religioso ou ofensivo a quem quer que seja.

Parágrafo Único - O Quadro de Aviso será mantido em todos os andares em que a empresa esteja instalada, além da garagem e nos canteiros de obras.

77ª - NEGOCIAÇÃO COLETIVA E REVISÃO DE CLÁUSULAS

Fica assegurada, quando necessária, a realização de revisão deste Acordo Coletivo de Trabalho, entre o SINCOHAB e a empresa, mediante discussão e reconhecimento de eventuais impactos decorrentes de mudanças da conjuntura econômica, legislação ou edição de política salarial.

Parágrafo Único - O pedido de revisão será definido em Assembleia Geral Extraordinária dos empregados da empresa, especialmente convocada para esse fim, e da negociação participarão ainda o Conselho de Representantes dos Empregados - CRE e a Diretoria de Participação e Representação dos Empregados - DPE.

78ª - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Desde que não culminada multa específica, o não cumprimento de qualquer cláusula deste ACT, acarretará multa de 3% (três por cento) do salário nominal do empregado em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas neste ACT, revertido o seu benefício em favor da parte prejudicada.

79ª – ABRANGÊNCIA
As cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho aplicam-se a todos os empregados da SP-Urbanismo e àqueles que ingressarem no quadro da empresa, ressalvadas condições mais vantajosas já existentes.

80ª – VIGÊNCIA
O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 01/05/2026 a 30/04/2027.
Parágrafo 1º - Fica assegurada para todos os efeitos legais a data base da categoria de 1° de Maio.
Parágrafo 2º - Durante as negociações de novo acordo coletivo, ficam assegurados os benefícios previstos neste Acordo Coletivo.

81ª - COMPETÊNCIA
Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências que venham a surgir na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

São Paulo, 06 de outubro de 2026.

PELA SPURBANISMO

PEDRO MARTIN FERNANDES
Presidente - PRE
CPF-439.[redacted]51

CLAUDIA SANTOS FAGUNDES
Dir. de Gestão Corporativa - DGC
CPF-250.[redacted]09

DANIEL WASEM QUESADA
Chefe de Gabinete - CHG
OAB/SP-289.514

JULIANA HERVILHA LIGERO
Ger. Gestão de Pessoas e de Administração – GPA
CPF-380.[redacted]71

SÉRGIO DONIZETTI PERICINOTO
Analista Administrativo - NRH
CPF 074.[redacted]28

REPRESENTAÇÕES DOS EMPREGADOS

JONAS ISMAR MARÇAL FONSECA
Dir. Part. e Rep. Empregados - DPE
CPF-742.[redacted]20

RICARDO KEITY TAKAHASHI
Cons. de Administração - CA
CPF-281.[redacted]89

JÚLIO USHIRO
Presidente – CRE
CPF-258.[redacted]04

SONIA REGINA CHIARADIA
Conselho de Representação dos Empregados – CRE
CPF-106.[redacted]18

WAGNER T. DE VASCONCELOS
Conselho de Representação dos Empregados – CRE
CPF-014.[redacted]60

SINCOHAB

GERSON PRIMIANI DA SILVA
Presidente
CPF-894.[redacted]53

JOÃO PORFÍRIO DA S. NETO
Secretário Geral
CPF-042.[redacted]52

ALLAN MARTINO MATOS
Diretor Executivo de Benefícios Sociais
CPF-403.[redacted]38

LUIS CARLOS LAURINDO
Advogado
OAB/SP-77.598

ANEXO I - TABELA ASSISTÊNCIA MÉDICA (PLANO) - JULHO/2026

Faixa Salarial De	até	Percentuais da Participação do EMPREGADO no Custo Conforme Número de Usuários			
		1	2 a 3	4 a 5	6 a 10
R$ 2.146,69 (1-A)	R$ 2.716,26 (1-G)	12%	11%	10%	9%
R$ 2.716,27	R$ 3.574,40 (2-G)	17%	16%	15%	14%
R$ 3.574,41	R$ 4.703,74 (3-G)	22%	21%	20%	19%
R$ 4.703,75	R$ 6.189,75 (4-G)	27%	26%	25%	24%
R$ 6.189,76	R$ 8.145,27 (5-G)	32%	31%	30%	29%
R$ 8.145,28	R$ 10.718,65 (6-G)	37%	36%	35%	34%
R$ 10.718,66	R$ 14.105,06 (7-G)	42%	41%	40%	39%
R$ 14.105,07	R$ 18.561,25 (8-G)	52%	51%	50%	49%
A partir de	R$ 18.561,26	67%	66%	63%	61%

ANEXO II - TABELA REEMBOLSO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA (APROVADO JOF)

VALORES LIMITE E PARTICIPAÇÃO DA EMPRESA - VIGÊNCIA JULHO/2026

VALOR BASE PARA CÁLCULO DO REEMBOLSO - R$			564,26	736,47	811,17	873,47	934,04	1.016,45	1.357,91	1.583,87	1.882,17	3.322,72
Distribuição da Faixa Etária			0-18 anos	19-23 anos	24-28 anos	29-33 anos	34-38 anos	39-43 anos	44-48 anos	49-53 anos	54-58 anos	acima de 59 anos
Faixa Salarial De	até	Participação da Empresa	VALORES MÁXIMOS PARA REEMBOLSO (Calculados sobre o Valor Base para Cálculo)									
R$ 0,00	R$ 3.068,31	90%	498,83	661,92	730,05	786,13	840,64	913,90	1.222,11	1.425,48	1.693,95	2.990,45
R$ 3.068,32	R$ 4.037,70	85%	471,12	625,15	689,50	742,45	793,94	863,13	1.154,22	1.346,29	1.599,84	2.824,31
R$ 4.037,71	R$ 5.313,37	80%	443,40	588,38	648,94	698,78	747,24	812,36	1.086,32	1.267,10	1.505,73	2.658,18
R$ 5.313,38	R$ 6.991,99	75%	415,69	551,60	608,38	655,10	700,53	761,59	1.018,43	1.187,90	1.411,62	2.492,04
R$ 6.992,00	R$ 9.200,97	70%	387,98	514,83	567,82	611,43	653,83	710,81	950,53	1.108,71	1.317,52	2.325,91
R$ 9.200,98	R$ 12.107,90	65%	360,26	478,06	527,26	567,76	607,13	660,04	882,64	1.029,51	1.223,41	2.159,77
R$ 12.107,91	R$ 15.933,21	60%	332,55	441,28	486,70	524,08	560,43	609,27	814,74	950,32	1.129,30	1.993,63
R$ 15.933,22	R$ 20.966,97	50%	277,13	367,74	405,59	436,74	467,02	507,72	678,95	791,93	941,08	1.661,36
A partir de	R$ 20.966,98	45%	249,41	330,96	365,03	393,06	420,32	456,95	611,06	712,74	846,97	1.495,23

ANEXO III
Reembolso de Assistência Médica

Critérios de utilização:

a) Qualquer tipo de alteração em relação ao número atual de dependentes legais deverá ser comunicado à empresa dentro do menor prazo possível.

b) Os gastos com despesas decorrentes de eventuais atendimentos de emergências médicas, ocorridos entre a data de adesão ao plano/seguro saúde e o início da sua vigência, serão reembolsadas pela Empresa, limitado aos valores da Tabela de Procedimentos-CIEFAS ou outra equivalente, com a coparticipação do empregado, na mesma proporção da tabela de reembolso.

c) Os gastos com despesas decorrentes de eventuais atendimentos de emergências médicas, decorrentes de doenças pré-existentes à contratação do plano/seguro saúde, para os quais ainda não tenham sido cumpridas as carências exigidas pelas operadoras/seguradoras, poderão ser reembolsadas pela Empresa, limitado aos valores da Tabela de Procedimentos-CIEFAS ou outra equivalente, com a coparticipação do empregado, na mesma proporção da tabela de reembolso.

d) A Tabela de Reembolso de Assistência Médica estabelece os valores máximos possíveis para reembolso. Em caso de contratação de plano, cujo valor seja superior aos limites nela estabelecidos, o cálculo será feito sempre sobre o valor da tabela.

e) Os valores da Tabela de Reembolso de Assistência Médica serão reajustados, anualmente, conforme diretrizes da Administração sobre o tema, sendo aplicado, **em julho/2026,** aos valores da Tabela de Reembolso de Assistência Médica o índice de 5.11%, medido pela ANS (Agência Nacional da Saúde).

f) Para ter direito ao recebimento do reembolso, os empregados nestas condições deverão entregar à área de Recursos Humanos:

   a. Cópia do documento de contratação do plano/seguro saúde, em seu nome ou em nome de seus dependentes (cônjuge e/ou filhos), com o detalhamento do serviço contratado;
   b. Mensalmente, até o dia 15, cópia do comprovante de pagamento do plano/seguro saúde.

ANEXO IV - REEMBOLSO ASSISTÊNCIA MÉDICA PAIS - PARTE EMPRESA - JULHO/2026							
Faixa Salarial - Geral				% Percentuais por Participação de Nº de Usuários			
				1	2 a 3	4 a 5	6 a 10
R$ 2.146,69	(1-A)	R$ 2.716,26	(1-G)	88%	89%	90%	91%
R$ 2.716,27		R$ 3.574,40	(2-G)	83%	84%	85%	86%
R$ 3.574,41		R$ 4.703,74	(3-G)	78%	79%	80%	81%
R$ 4.703,75		R$ 6.189,75	(4-G)	73%	74%	75%	76%
R$ 6.189,76		R$ 8.145,27	(5-G)	68%	69%	70%	71%
R$ 8.145,28		R$ 10.718,65	(6-G)	63%	64%	65%	66%
R$ 10.718,66		R$ 14.105,06	(7-G)	58%	59%	60%	61%
R$ 14.105,07		R$ 18.561,25	(8-G)	48%	49%	50%	51%
A partir de		R$ 18.561,26		33%	34%	37%	39%

ANEXO V - PLANO ODONTOLÓGICO - MAIO/2026

Faixa Salarial				% Participação dos Empregados
De		Até		
R$ 2.146,69	(1-A)	R$ 2.716,26	(1-G)	12%
R$ 2.716,27		R$ 3.574,40	(2-G)	17%
R$ 3.574,41		R$ 4.703,74	(3-G)	22%
R$ 4.703,75		R$ 6.189,75	(4-G)	27%
R$ 6.189,76		R$ 8.145,27	(5-G)	32%
R$ 8.145,28		R$ 10.718,65	(6-G)	37%
R$ 10.718,66		R$ 14.105,06	(7-G)	42%
R$ 14.105,07		R$ 18.561,25	(8-G)	52%
A partir de		R$ 18.561,26		67%