

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP009125/2019  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/09/2019  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR032628/2019  
NÚMERO DO PROCESSO: 46219.015007/2019-90  
DATA DO PROTOCOLO: 28/08/2019

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

SIND DOS EMPREG EM EMPR DE PREST DE SERV A TERCE COLOCACAO E ADM DE MAO DE OBRA TRAB TEMPORAR LEITURA DE MEDIDORES E ENTREGA DE AVISOS DO ESTADO DE SP, CNPJ n. 96.287.487/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GENIVAL BESERRA LEITE;

E

SIND DAS EMP DE PREST DE SER T C A M O T T NO E DE SP, CNPJ n. 66.662.974/0001-49, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VANDER MORALES;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2019 a 31 de dezembro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Empregados em Empresas, Consórcios ou Grupos Econômicos de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, que atuam na prestação de serviços de recepção, orientação, informação e atendimento, serviços de gestão abrangendo execução integrada dos serviços de adequação de imóvel, de implantação, de operação, de apoio administrativo-operacional e de manutenção dos postos do Poupatempo e do Detran no Estado de São Paulo, bem como os empregados temporários e os empregados administrativos e internos das respectivas Empresas abrangidas no Estado de São Paulo e que estão em intersecção com a categoria do Sindicato, exceto os prestadores de serviços temporários quando estiverem atuando em feiras, congressos, promoções e eventos em geral, , com abrangência territorial em SP.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS PROFISSIONAIS

### PREÂMBULO

Considerando o disposto no artigo 7º, XXVI da Constituição de 1988, que reconhece a validade da convenção coletiva de trabalho.

Considerando a recepção, pela Constituição Federal de 1988, do Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, que, em seus artigos 611 a 625, trata das Convenções Coletivas e dos Acordos Coletivos de Trabalho;

Considerando a ratificação, pelo Brasil, pelo Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994, da Convenção nº 154 da OIT, que dispõe sobre o fomento das negociações coletivas, ratificação que a incorporou à legislação interna, conforme determina o Art. 5º, § 3º da Constituição de 1988;

Considerando que o artigo 5º, § 3º da Constituição Federal de 1988 equipara os tratados e convenções internacionais, ratificados pelo Governo Brasileiro, às emendas constitucionais;

Considerando a legalidade da terceirização amparada na [Lei Federal nº 13.429](#), publicada em 31 de março de 2017, bem como o reconhecimento legal da existência da categoria, cuja representação laboral pertence ao SINDEEPRES e a representação patronal pertence ao SINDEPRESTEM;

Considerando que a terceirização produz competitividade na economia e geração de empregos formais, bem como a especificidade na prestação dos serviços gera melhor qualidade, agregando valor na prestação do serviço;

Considerando a prevalência do negociado sobre o legislado, nos termos da Lei nº 13.467, publicada em 13 de julho de 2017;

Considerando que a autonomia da vontade coletiva deve prevalecer, sob pena de violação da dignidade humana, do valor social do trabalho e do retrocesso social, **é que pactuam a presente Convenção Coletiva de Trabalho.**

Fica estabelecida entre as partes que a data-base passará para 01º de Janeiro, a partir de 2020.

A partir de **1º de maio de 2019** serão garantidos os seguintes salários profissionais, os quais foram acrescidos dos respectivos índices conforme abaixo:

**1) POSTOS POUPEMPO - CONTRATOS DE GESTÃO: Os salários dos Contratos de Gestão serão reajustados para os seguintes valores**

**1.1) Cidades com até 400 mil habitantes, incluindo-se as unidades móveis do Poupatempo.**

Atualmente os postos do Poupatempo que abrangem esse requisito são: Americana, Andradina, Araçatuba, Araraquara, Araras, Assis, Avaré, Barretos, Bebedouro, Birigui, Botucatu, Bragança Paulista, Caraguatatuba, Catanduva, Dracena, Fernandópolis, Franca, Guarujá, Guaratinguetá, Indaiatuba, Itapetininga, Itapeva, Itu, Jaú, Jacareí, Limeira, Lins, Marília, Mogi Guaçu, Ourinhos, Penápolis, Pindamonhangaba, Praia Grande, Presidente Prudente, Registro, Rio Claro, São Carlos, São João da Boa Vista, São Vicente, Sertãozinho, Tatuí, Taubaté, Tupã e Votuporanga.

**Piso salarial** mínimo para jornada de 220 horas, a partir de 01/05/19 - R\$ 1.295,11;

**1.1.1)** O salário para jornada de trabalho inferior a 220 horas mensais deverá ser negociado somente por Acordo Coletivo de Trabalho, sob pena de ser pago o salário da jornada de 220 horas mensais, qual seja, R\$ 1.295,11 (hum mil duzentos e noventa e cinco reais e onze centavos), independente da jornada praticada.

**1.2) Cidade de São Paulo, Grande São Paulo a partir de 400.000 mil habitantes e Demais cidades do Estado acima de 400.000 mil habitantes, incluindo-se as cidades de Bauru, Santos e as unidades móveis do Poupatempo.**

Atualmente os postos do Poupatempo que abrangem esses requisitos são: Cidade Ademar, Diadema, Jundiaí, Mauá, Mogi das Cruzes, Osasco, Piracicaba, Santo André, São José do Rio Preto, Sorocaba, incluindo-se as cidades de Bauru, Santos e as unidades móveis do Poupatempo.

**Piso salarial** mínimo para jornada de 220 horas, a partir de 01/05/19 - R\$ 1.509,78

**Piso salarial** mínimo para jornada de 180 horas, a partir de 01/05/19 – R\$ 1.235,26

**1.3) Cidades da Grande São Paulo com até 400 mil habitantes, incluindo-se as unidades móveis do Poupatempo.**

Atualmente os postos do Poupatempo que abrangem esse requisito são: Caieiras, Carapicuíba, Cotia, Suzano, Itaquaquecetuba e Taboão da Serra.

**Piso salarial** mínimo para jornada de 220 horas, a partir de 01/05/19 - R\$ 1.466,85;

**Piso salarial** mínimo para jornada de 180 horas, a partir de 01/05/19 – R\$ 1.200,38.

**1.4)** Excepcionalmente para o posto de serviços do Poupatempo Lapa, em que pese ser contrato de Gestão, os salários a serem praticados deverão seguir os parâmetros já estabelecidos pelo Tribunal Regional do

Trabalho da 2ª Região (processo nº 0052731-74.2012.5.02.0000 / DCG) com a aplicação do reajuste salarial mínimo de 4,66% (quatro vírgula sessenta e seis centavos), sobre os salários atualmente praticados.

**2) POSTOS POUPEMPO CONTRATOS DE MÃO DE OBRA: Os salários dos Contratos de Mão de Obra serão reajustados para os seguintes valores:**

**2.1) Atualmente, os Postos Poupeempo abrangidos por Contratos de Mão de Obra são:** São Paulo – Sé, Itaquera, Santo Amaro, Campinas – Centro e Campinas – Shopping, Guarulhos, São Bernardo do Campo, São José dos Campos e Ribeirão Preto.

**Piso salarial** mínimo para jornada de 220 horas, a partir de 01/05/19 - R\$ 1.753,64;

**Piso salarial** mínimo para jornada de 180 horas, a partir de 01/05/19 - R\$ 1.434,78;

**3) POSTOS DETRAN: Os salários dos postos do DETRAN no Estado de São Paulo serão reajustados para os seguintes valores:**

**3.1) Cidades com até 400.000 mil habitantes:**

**Piso salarial mínimo para jornada de 220 horas - R\$ 1.295,11**

**3.1.1)** O salário para jornada de trabalho inferior a 220 horas mensais do item 1.1 supra citado, deverá ser negociado somente por Acordo Coletivo de Trabalho, sob pena de ser pago o salário da jornada de 220 horas mensais, qual seja, R\$ 1.295,11 (hum mil duzentos e noventa e cinco reais e onze centavos), independente da jornada praticada.

**3.2) Cidade de São Paulo, Cidades da Grande São Paulo a partir de 400.000 mil habitantes, demais cidades do Estado de São Paulo com mais de 400.000 mil habitantes:**

**Piso salarial mínimo para jornada de 220 horas - R\$ 1.509,78**

**Piso salarial mínimo para jornada de 180 horas – R\$ 1.235,26**

**3.3) Cidades da Grande São Paulo com até 400.000 mil habitantes:**

**Piso salarial mínimo para jornada de 220 horas - R\$ 1.466,85**

**Piso salarial mínimo para jornada de 180 horas - R\$ 1.200,38**

**Parágrafo Primeiro:** Para todos os Postos Poupatempo/DETRAN será utilizado como índice para estabelecer o patamar de habitantes os dados do IBGE.

**Parágrafo Segundo:** Para os postos do Poupatempo/DETRAN que forem criados no decorrer da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas deverão respeitar os pisos salariais mínimos estabelecidos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, respeitando os parâmetros (tipo de contrato, número de habitantes, entre outros) negociados para estabelecer o patamar do piso salarial.

**Parágrafo Terceiro:** Respeitado o disposto no art. 58-A da CLT, a adoção do regime de tempo parcial para os empregados somente será realizada mediante acordo coletivo de trabalho com o Sindicato dos Empregados.

**Parágrafo Quarto:** Ao menor aprendiz será garantido o salário mínimo hora, nos termos do §2º do artigo 428 da CLT.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL**

As empresas corrigirão os salários percebidos por seus empregados que forem superiores aos pisos salariais previstos na Convenção Coletiva de Trabalho, a partir de 1º de maio de 2019, levando-se em conta para aplicação os salários base vigentes em 1º de maio de 2018, o reajuste salarial de 4,66% (quatro vírgula sessenta e seis por cento).

**Parágrafo único:** Poderá ocorrer livre negociação do reajuste previsto no caput desta cláusula para empregados portadores de diploma de nível superior, e, que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do regime geral da previdência social.

### **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

As empresas poderão efetuar o pagamento do salário através de depósitos bancários, em conta própria do trabalhador, independente de sua autorização.

**Parágrafo Único** - As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores, sem prejuízo da remuneração, tempo hábil para recebimento no banco, nos dias de pagamento, dentro da jornada de trabalho e no horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

## **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS**

O pagamento mensal de salários será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado, exceção feita se este dia coincidir com o sábado, devendo, neste caso, ser pago no 1º (primeiro) dia útil imediatamente anterior.

**Parágrafo primeiro** – No caso da empresa optar pelo fechamento da folha, em data anterior ao último dia do mês, pagará as horas extras e noturnas remanescentes, em valores atualizados pelo salário do mês do efetivo pagamento.

**Parágrafo segundo** – As empresas deverão providenciar o pagamento de eventuais verbas impagas, de qualquer natureza, dentro do próprio mês ao do pagamento do salário, desde que comunicado pelo empregado ou pelo Sindicato de sua Base. Caso contrário haverá a incidência da multa prevista na cláusula 09ª desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO / VALE**

As empresas poderão antecipar aos empregados adiantamento quinzenal de salário de até 40% (quarenta por cento) do salário base.

## **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento (holerite) com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que compõem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação da empresa e o valor do depósito do FGTS.

**Parágrafo Único** – Quando o pagamento for efetuado através do sistema crédito bancário, ficará dispensada a assinatura do empregado no respectivo holerite. O mesmo procedimento serve para os demais benefícios fornecidos.

## **CLÁUSULA NONA - ATRASOS DE PAGAMENTO**

O não pagamento sem motivo justificado dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado acarretará em multa de 0,5% (meio por cento) do correspondente salário mensal líquido devido por dia de atraso, revertida esta em favor do empregado prejudicado. A mesma multa será aplicada quando do atraso do 13º Salário.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica permitido às empresas abrangidas por esta Convenção, quando oferecida contraprestação, o desconto em folha de pagamento decorrente de empréstimos, nos moldes da Lei 10.820/2003, da participação dos empregados nos custos com alimentação, convênios com supermercados, farmácias e agremiações, e demais convênios, quando expressamente autorizados pelo empregado.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADMISSÃO APÓS A DATA BASE**

O salário dos empregados admitidos após a data base 01/05/2019 e até 31/12/2019, quando admitidos em funções com paradigma, terá por limite o mesmo percentual de correção concedido ao paradigma após o período de experiência até o limite do menor salário da função, respeitando sempre o piso salarial vigente, e para os demais casos em que não haja paradigma deverá ser aplicado o reajuste salarial na proporcionalidade na razão de 1/12 por mês trabalhado, considerando, entendendo-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 dias.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO 13º SALÁRIO**

Ao empregado afastado a partir de 01/05/2019 percebendo auxílio da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, no primeiro ano de afastamento do empregado, desde que o afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias, sendo esta complementação igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o 13º Salário devido, se não tivesse havido afastamento.

## **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extras realizadas na jornada de trabalho contratual (semanal) serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal. As horas extras trabalhadas nas folgas semanais, feriados e dias pontes previamente compensados serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), com exceção do previsto na cláusula 53ª (Escala de Revezamento).

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REFLEXOS DE HORAS EXTRAS / ADICIONAL NOTURNO**

As empresas deverão fazer incidir a média das horas extras e do adicional noturno para cálculo e pagamento das férias, 13º salário e repouso semanais remunerados devidos aos empregados, inclusive nas rescisões contratuais.

## **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO**

A hora noturna, trabalhada entre 22h e 5h, será remunerada com o adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal.

## **Comissões**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMISSÕES / PREMIO**

Fica assegurada a todos os empregados comissionados a média das comissões calculadas nos 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao mês de concessão, para efeito de pagamento das férias, do 13º salário, do auxílio-maternidade e da rescisão contratual, sendo que a referida média deverá ser atualizada pelos mesmos índices que atualizaram os salários.

**Parágrafo Primeiro:** Os prêmios concedidos pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, até duas vezes ao ano, exceto quanto à Participação nos Lucros e/ou Resultados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, nos termos estabelecidos em regulamento interno, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.



**Parágrafo Segundo:** Em caso de haver contratos com vantagens financeiras diferenciadas, em que há o pagamento de valores a título de ajuda de custo, auxílio alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos, mas que por força de decisão exclusiva do tomador de serviços vier a ser cancelado em razão de alteração contratual, fica ressalvado o direito de a empresa suprimir esses benefícios do empregado, com o objetivo da preservação do contrato de trabalho.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, estabelecendo para este período o sistema de participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado. A verba objeto do presente PLR – Participação nos Lucros e/ou Resultados está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000.

**Período de Apuração:** Exercício 2020 - O período de apuração do PLR – Participação nos Lucros e/ou Resultados será de 01 de Janeiro de 2020 até 31 de Dezembro de 2020.

**Prazo para pagamento:** O pagamento se dará em 02 (duas) parcelas. A 1ª parcela corresponderá ao período de apuração de Janeiro de 2020 até Junho de 2020 e o pagamento se dará, impreterivelmente, até o dia 31 de julho de 2020, tendo em vista a antecipação da data base. A 2ª parcela corresponderá ao período de apuração de Julho de 2020 até Dezembro de 2020 e o pagamento se dará, impreterivelmente, até o dia 30 de março de 2021.

**Prazo para Pactuação do Acordo com o Sindicato dos Empregados:** As empresas terão o prazo para pactuarem o acordo da PLR 2020 com o Sindicato dos Empregados até 30 de março de 2020.

#### **b) Condições Gerais:**

**Faltas:** O empregado(a) não poderá ter nenhuma falta no período (Janeiro a Dezembro de 2020), havendo qualquer ausência, o empregado(a) perderá um percentual de 20% (vinte por cento) do valor, por cada falta, no respectivo período. Serão consideradas tanto as faltas injustificadas como as justificadas, ou seja: o empregado(a) começará com direito a 100% (cem por cento) do valor do PLR — Participação nos Lucros e/ou Resultados e perderá o percentual de 20% (vinte por cento), conforme for se ausentando ao trabalho;

**Parágrafo Primeiro:** Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PLR –

Participação nos Lucros e/ou Resultados, as ausências legais oriundas de norma legal prevista na Legislação vigente (Artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho).

**Parágrafo Segundo:** Nos casos previstos no parágrafo 1º desta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado, os comprovantes de faltas (cartão de ponto/atestado médico/ resumo da folha de ponto/ etc.), no prazo máximo de 02 (dois) dias após o pagamento do benefício, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% (quarenta por cento) do valor correspondente ao respectivo período.

**c) Valor do PLR:** O valor da PLR – Participação nos Lucros e/ou Resultados é de R\$ 265,65 (duzentos e sessenta e cinco reais e sessenta e cinco centavos) por empregado, a ser pago em 02 (duas) parcelas semestrais de R\$ 132,82 (cento e trinta e dois reais e oitenta e dois centavos) cada por trabalhador, sendo que a 1ª parcela deverá ser paga até o dia 31 de julho de 2020 e a 2ª parcela até o dia 30 de março de 2021.

**d) Penalização:** A título de penalização para as empresas que não pactuarem o Acordo de PLR – Participação nos Lucros e/ou Resultados com o Sindicato dos Empregados até o dia 30 de março de 2020, fica estabelecido o pagamento de R\$ 132,82 (cento e trinta e dois reais e oitenta e dois centavos) por empregado, por semestre, sendo que a 1ª parcela deverá ser paga até o dia 31 de julho de 2020, e a 2ª parcela até o dia 30 de março de 2021, totalizando o valor de R\$ 265,65 (duzentos e sessenta e cinco reais e sessenta e cinco centavos) anual por empregado.

d.1) Caso o empregado já obtenha referido benefício, concedido pela empresa empregadora, deverá atentar para as seguintes situações:

d.1.1) Sendo este valor maior que aquele estipulado no item acima, “Valor da PLR”, não poderá ocorrer diminuição do mesmo, considerando o Direito Adquirido do empregado sobre a PLR concedida pela Empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nos Acordos ulteriores a este. Além do mais, a pactuação do Acordo deverá ter, obrigatoriamente, a participação do Sindicato;

d.1.2) Sendo este valor menor do que aquele estipulado no item anterior, fica o Empregador obrigado a complementá-lo a fim de que possa atingir os valores acordados neste instrumento.

**e) Homologações:** No ato homologatório, deverá a Empresa apresentar os comprovantes de pagamento da Participação nos Lucros e/ou Resultado, sob pena de incorrer no pagamento da penalização.

**f) Conciliação:** Na hipótese de divergência relativa ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si. Comprometem-se os representantes sindicais (laboral e patronal), ao final de cada período estabelecido desta Clausula, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, a analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar esta PLR - Participação nos Lucros e/ou Resultados.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão, mensalmente, o benefício do auxílio refeição, por dia efetivamente trabalhado, de forma que não será devido esse benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamentos médicos, independente de sua origem, e férias, seguindo os seguintes valores:

#### **1) POSTOS POUPEMPO - CONTRATOS DE GESTÃO:**

##### **1.1) Cidades com até 400 mil habitantes, incluindo-se as unidades móveis do Poupatempo.**

Atualmente os postos do Poupatempo que abrange esse requisito são: Americana, Andradina, Araçatuba, Araraquara, Araras, Assis, Avaré, Barretos, Bebedouro, Birigui, Botucatu, Bragança Paulista, Caraguatatuba, Catanduva, Dracena, Fernandópolis, Franca, Guarujá, Guaratinguetá, Indaiatuba, Itapetininga, Itapeva, Itu, Jaú, Jacareí, Limeira, Lins, Marília, Mogi Guaçu, Ourinhos, Penápolis, Pindamonhangaba, Praia Grande, Presidente Prudente, Registro, Rio Claro, São Carlos, São João da Boa Vista, São Vicente, Sertãozinho, Tatuí, Taubaté, Tupã e Votuporanga.

**Ticket Refeição – Valor líquido de R\$ 16,60 (dezesesseis reais e sessenta centavos)**

##### **1.2) Cidade de São Paulo, Grande São Paulo a partir de 400.000 mil habitantes e Demais cidades do Estado acima de 400.000 mil habitantes, incluindo-se as cidades de Bauru, Santos e as unidades móveis do Poupatempo.**

Atualmente os postos do Poupatempo que abrangem esses requisitos são: Cidade Ademar, Diadema, Jundiaí, Mauá, Mogi das Cruzes, Osasco, Santo André, São José do Rio Preto e Sorocaba, incluindo-se as cidades de Bauru, Santos e as unidades móveis do Poupatempo.

**Ticket Refeição – Valor líquido de R\$ 18,82 (dezoito reais e oitenta e dois centavos)**

##### **1.3) Cidades da Grande São Paulo com até 400 mil habitantes, incluindo-se as unidades móveis do Poupatempo.**

Atualmente os postos do Poupatempo que abrange esse requisito são: Caieiras, Carapicuíba, Cotia, Suzano, Itaquaquecetuba e Taboão da Serra.

**Ticket Refeição – Valor líquido de R\$ 18,82 (dezoito reais e oitenta e dois centavos)**

#### **2) POSTOS POUPEMPO - CONTRATOS DE MÃO DE OBRA:**

**2.1) Atualmente, os Postos Poupatempo abrangidos por Contratos de Mão de Obra são:** São Paulo – Sé, Itaquera, Santo Amaro, Campinas – Centro e Campinas – Shopping, Guarulhos, São Bernardo do Campo, São José dos Campos e Ribeirão Preto.

**Ticket Refeição – Valor líquido de R\$ 16,60 (dezesesseis reais e sessenta centavos)**

### **3) POSTOS DETRAN:**

**3.1) Cidades com até 400.000 mil habitantes:**

**Ticket Refeição – Valor líquido de R\$ 16,60 (dezesesseis reais e sessenta centavos)**

**3.2) Cidade de São Paulo, Cidades da Grande São Paulo a partir de 400.000 mil habitantes, demais cidades do Estado de São Paulo com mais de 400.000 mil habitantes:**

**Ticket Refeição – Valor líquido de R\$ 18,82 (dezoito reais e oitenta e dois centavos)**

**Parágrafo Primeiro** – Ficam autorizados os descontos na folha de pagamento do trabalhador até o limite previsto em Lei, para as empresas que comprovarem sua inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, devendo ser garantido para recebimento do benefício os valores mínimos líquidos acima informados, ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas pelas empresas.

**Parágrafo Segundo** – Estão desobrigadas do fornecimento desse benefício, as empresas que fornecem ou vierem a fornecer alimentação no local de trabalho ou local da prestação de serviços, ou ainda, no caso do cumprimento da obrigação ser efetuada diretamente pelo tomador de serviços.

**Parágrafo Terceiro** - O benefício do auxílio refeição somente será devido quando a jornada de trabalho diária for superior a 6 (seis) horas, ressalvadas as condições mais favoráveis e eventualmente praticadas pelas empresas.

**Parágrafo Quarto** – As empresas que fornecem o benefício do ticket refeição/alimentação em valor superior aos previstos nesta cláusula deverão aplicar o índice de reajuste de 4,66% (quatro vírgula sessenta e seis por cento) sobre o valor do benefício concedido.

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CESTA BÁSICA / CARTÃO ALIMENTAÇÃO**

A empresa concederá vale alimentação, sem ônus, independente da jornada praticada, um (a) cesta básica / cartão alimentação magnético em valor nominal de **R\$ 116,21 (cento e dezesseis reais e vinte e um centavos) mensais**.

**Parágrafo Primeiro** - A concessão do benefício estabelecido nesta cláusula não exclui a obrigatoriedade da observância da cláusula sobre AUXÍLIO REFEIÇÃO.

**Parágrafo Segundo** - Na hipótese de afastamento por motivo de doença ou acidente do trabalho /doença profissional será garantida a percepção do benefício em período limitado a 90 (noventa) dias. A concessão de férias, licença maternidade, ausências legais não prejudicarão a continuidade da percepção do benefício.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas que fornecem o benefício da cesta básica / cartão alimentação em valor superior a **R\$ 116,21 (cento e dezesseis reais e vinte e um centavos)** mensais deverão aplicar o índice de reajuste de 4,66% (quatro vírgula sessenta e seis por cento), sobre o valor do benefício concedido.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONCESSÃO DE VALE TRANSPORTE**

As empresas ficam obrigadas a conceder de forma antecipada até o 1º dia útil de cada mês e na quantidade necessária, o vale transporte nos termos da lei, ou seu valor na forma pecuniária, para atender a locomoção dos empregados aos locais de trabalho e ao plantão e de retorno ao respectivo domicílio, podendo descontar dos empregados o valor gasto, até o limite de 6% (seis por cento) do valor do salário base.

**Parágrafo Primeiro** – Será facultado o pagamento do vale transporte em dinheiro, não implicando este procedimento em qualquer incorporação aos salários e demais itens de sua remuneração.

**Parágrafo Segundo** – No ato da contratação do empregado, a empresa se obriga a fornecer ao mesmo, o formulário de solicitação do vale transporte, recolhendo o mesmo devidamente preenchido, mesmo que com a negativa de necessidade e sua justificativa, até 48 horas depois, sendo obrigatório que tenha arquivado tal documento de todos os seus empregados e ex-empregados.

**Parágrafo Terceiro** – Fica facultado às empresas que assim entenderem conveniente, fornecerem o vale transporte, sempre de forma antecipada, até o dia 20 (vinte) de cada mês. Para evitar prejuízos aos empregados, as empresas que optarem pelo fornecimento do vale transporte no dia 20 (vinte) deverão antecipar o fornecimento no primeiro mês da transição.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE**

Os estabelecimentos em que não possuam creches próprias poderão optar por celebrar o convênio previsto no § 2º do art. 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada ou empregado que detenha a guarda judicial do menor, as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e a assistência do filho legítimo ou legalmente adotado em creches credenciadas, a sua escolha, até o limite do valor correspondente a 20% (vinte por cento) do salário de R\$ 1.295,11 (mil duzentos e noventa e cinco reais e onze centavos), por mês, para cada filho com idade entre 0 (zero) e 60 (sessenta meses) (Emenda Constitucional nº 53/2006).

**Parágrafo Primeiro** - O benefício será concedido, somente após o retorno da licença maternidade.

**Parágrafo Segundo** - Em razão de sua natureza social, o benefício de que trata esta cláusula não tem caráter salarial, não se integra ao salário do empregado para nenhum efeito, valor ou forma, inclusive tributário e previdenciário.

## **Seguro de Vida**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA**

Por esta cláusula fica convencionado que as empresas contratarão Seguro de Vida para os seus empregados efetivos, mediante a contratação de seguradora de sua livre escolha, com as seguintes coberturas mínimas:

**I - Em CASO DE MORTE NATURAL** do empregado segurado será disponibilizada ao responsável a importância total de R\$ 12.686,62 (doze mil seiscentos e oitenta e seis reais e sessenta e dois centavos), após a entrega dos documentos exigidos pela seguradora.

**II - Em CASO DE MORTE ACIDENTAL OU INVALIDEZ PERMANENTE POR ACIDENTE** do empregado segurado será disponibilizada ao responsável a importância total de R\$ 19.029,93 (dezenove mil e vinte e nove reais e noventa e três centavos), após a entrega dos documentos exigidos pela seguradora.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas contratarão apólice de seguro visando às coberturas mínimas estabelecidas acima, podendo descontar por empregado até 80% do prêmio pago, limitado ao valor mensal de R\$ 2,40 (dois reais e quarenta centavos) por trabalhador.

**Parágrafo Segundo** - As empresas ou as Seguradoras deverão adiantar ao responsável habilitado, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, a importância de R\$ 929,45 (novecentos e vinte e nove reais e quarenta e cinco centavos), para as despesas de sepultamento, valor este que será ressarcido pela seguradora à empresa, no caso desta ser a responsável pelo adiantamento, no ato do acerto de contas referente ao pagamento final do valor contratado.

**Parágrafo Terceiro** - A não contratação do seguro estipulado nesta cláusula acarretará às empresas multa de 2% (dois por cento) do salário normativo de R\$ R\$ 1.295,11 (mil duzentos e noventa e cinco reais e onze centavos), por trabalhador envolvido, a ser paga ao Sindicato Laboral que será a entidade fiscalizadora desta cláusula.

**Parágrafo Quarto** - As empresas deverão encaminhar ao Sindicato Laboral cópia da apólice da contratação de seguros.

**Parágrafo Quinto** - Ocorrendo os eventos estipulados nesta cláusula, com trabalhadores não segurados, a empresa deverá pagar os prêmios previstos acrescidos de multa de 50% (cinquenta por cento) a ser paga diretamente ao responsável.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTENCIA ODONTOLÓGICA**

O SINDEEPRES atenderá ou firmará convênios para atendimento odontológico, exceto prótese, a todos os funcionários, cabendo às empresas a responsabilidade de fornecer todos os meses a listagem de todos os empregados e sua constante manutenção.

**Parágrafo Primeiro** - Para a manutenção deste benefício, as empresas pagarão ao Sindicato o valor mensal de R\$ 20,50 (vinte reais e cinquenta centavos) por trabalhador, através de guias próprias a serem expedidas pelo Sindeepres.

**Parágrafo Segundo** - Fica facultado às empresas o desconto mensal no valor de R\$ 6,50 (seis reais e cinquenta centavos) por empregado, desde que haja autorização prévia e por escrito do empregado a ser entregue pelo empregado diretamente ao empregador.

**Parágrafo Terceiro** - Devido ao seu caráter social, a contribuição de que trata esta cláusula é obrigatória e devida inclusive pelas empresas que fornecem assistência odontológica a seus trabalhadores.

**Parágrafo Quarto** - O SINDEEPRES priorizará o atendimento odontológico nas demais localidades onde não possuam subsedes, mediante atendimento odontológico móvel e /ou firmará convênios odontológicos para esse fim.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

Ao empregado em gozo de benefício de auxílio previdenciário, fica garantida entre o 16º (décimo sexto) e o 60º (sexagésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário bruto, respeitando-se sempre, para efeito da complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária.

**Parágrafo Primeiro** - Não sendo conhecido o valor básico do benefício, a complementação deverá ser paga em valores estimados, se ocorrerem diferenças a maior ou a menor, estas deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

**Parágrafo Segundo** - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AJUDA A FILHO DEFICIENTE**

O empregado que tenha filho deficiente, devidamente comprovado, fará jus mensalmente a um auxílio especial de 10% (dez por cento) do piso da categoria em que estiver enquadrado, para que possa ajudar nos tratamentos especializados.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REMEDIOS**

As empresas, sempre que possível, estabelecerão convênios com farmácias e drogarias para a aquisição de remédios para seus empregados.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO APOSENTADORIA**

Ao empregado com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vier a desligar-se definitivamente, por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente a 5% (cinco por cento) do último salário, para cada ano de serviço que ultrapassar a 5 (cinco) anos prestados na mesma empresa.



## **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

Nos casos de Rescisão de Contrato de Trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o Aviso Prévio obedecerá aos seguintes critérios:

I - Será comunicado pela empresa por escrito e contra-recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado;

II - A redução de 02 (duas) horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou fim da jornada de trabalho, mediante a opção única do empregado por um dos períodos ou por 7 (sete) dias corridos durante o período;

III - O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI do artigo 7º da Constituição Federal, ficando garantidos aqueles mais favoráveis ao empregado;

IV - Especificamente no período do aviso prévio, em face da redução da jornada de trabalho, prevista no inciso II retro, para as empresas que compensam o sábado, haverá uma redução adicional de 24 (vinte e quatro) minutos diários, correspondentes ao sábado compensado, totalizando uma redução de 2 (duas) horas e 24 (vinte e quatro) minutos, na jornada a ser laborada de segunda a sexta-feira;

V - O empregado demitido sem justa causa, com mais de 50 (cinquenta) anos de idade, e com mais de 2 (dois) anos de contrato na mesma empresa e ainda, desde que não esteja recebendo o benefício da aposentadoria, terá direito a um abono correspondente a 50% (cinquenta por cento) do seu salário nominal a ser pago juntamente com suas verbas rescisórias.

VI – Em caso de ruptura abrupta do contrato de prestação de serviços entre prestador e tomador de serviços, de forma unilateral pelo tomador, mediante comunicação prévia e oficial às Entidades Sindicais – Sinddeepres e Sindprestem, o empregado demitido que possuir mais de um ano de contrato de trabalho, fará jus ao aviso prévio proporcional, previsto na Lei nº 12.506/11, podendo o cumprimento da totalidade dos dias de aviso prévio que fizer jus o empregado se dar de forma trabalhada ou indenizada, a critério do empregador. Nos demais casos, será aplicado o previsto na Nota Técnica nº 184/2012, emitida pelo Ministério do Trabalho.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIENCIA**

O Contrato de Experiência será de, no máximo, 90 (noventa) dias, de acordo com a legislação vigente. O Contrato de Experiência não será permitido na readmissão de funcionários dentro do prazo de 6 (seis) meses contados da data de encerramento do contrato de trabalho, desde que na mesma função exercida anteriormente ou no aproveitamento de funcionários contratados através de mão-de-obra temporária na mesma função.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRATO INTERMITENTE**

Serão admitidas jornadas especiais exclusivamente para eventos, mediante contrato de trabalho intermitente com os empregados, nos termos dos artigos Art. 443 e 452-A da CLT.

**Parágrafo primeiro** – A convocação dos empregados intermitentes deverá ser realizada por qualquer meio de comunicação eficaz, seja por e-mail ou ligação telefônica, devendo ser efetivada 03 (três) dias antes da realização do evento, ato em que, a empresa deverá fornecer todas as informações ao colaborador, tais como, local de realização do evento com endereço completo, nome do evento, horário de entrada e saída e nome dos líderes / supervisores / coordenadores no local.

**Parágrafo segundo** – Após a convocação o empregado terá o prazo de 24 horas para confirmar ou não a sua presença no evento, por qualquer meio de comunicação eficaz, seja por e-mail ou ligação telefônica, entendendo no seu silêncio a recusa ao evento.

**Parágrafo terceiro** – Os empregados que chegarem atrasados para o trabalho convocado, caso o quadro de profissionais do evento esteja completo, poderá ser dispensado do evento, sem que lhe seja devido à indenização prevista no art. 452-A, §4º da CLT.

**Parágrafo quarto** – Havendo descumprimento por parte do Empregador, nos moldes do art. 452-A, § 4º da CLT, será devida a multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida ao Empregado, no prazo de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo quinto** – O valor da remuneração do empregado em trabalho intermitente deverá corresponder ao salário hora apurado nos termos da Cláusula 3ª deste Instrumento.

**Parágrafo sexto** – Se a empresa tomadora de serviços fornecer alimentação para os empregados alocados no evento, não será devido ticket ou Vale Refeição para o dia de trabalho pela empresa empregadora.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES**

Nos moldes da Lei nº 13.467/2017, a liquidação das verbas trabalhistas resultante da rescisão do contrato de trabalho, e, a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, deverão ser efetuados em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – As empregadoras farão à homologação da rescisão contratual preferencial junto ao SINDEEPRES e/ou nas respectivas subsedes.

Parágrafo Segundo - O saldo de salário do período de aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação da rescisão não se verificar antes dessa data.

**Parágrafo Terceiro** - Se no ato homologatório verificar-se a existência de pequenas incorreções, ficará a empresa desobrigada do pagamento das multas previstas nesta Convenção e no § 8º do art. 477 da CLT, facultando-lhe o pagamento das diferenças no prazo de 05 (cinco) dias úteis, sob pena de, não o fazendo, tornar válida a homologação apenas com os valores pagos ao empregado.

**Parágrafo Quarto** – Deverá a empresa custear e apresentar toda documentação necessária solicitada pela Entidade Sindical para a homologação.

Parágrafo Quinto - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado observados os prazos previstos no artigo 477 da CLT, em dinheiro, cheque visado / administrativo, ou depósito na conta corrente do empregado, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

Parágrafo Sexto – Estando a empresa regular junto à Entidade Sindical Laboral poderá solicitar a esta, declaração de não comparecimento do empregado ao ato homologatório, desde que comprovada a convocação formal e por escrito do trabalhador.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

O Sindeepres poderá firmar, quando requerido e custeado pelas empresas representadas ao Sindeprestem (conforme certidão expedida pelo Sindicato Patronal), o termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, nos termos do artigo 507-B, da CLT.

**Parágrafo Primeiro** – Para emitir o Termo de Quitação Anual das obrigações trabalhistas o Sindeepres exigirá que a empresa esteja regular perante a Entidade e apresente discriminação das obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente, bem como demais documentos que entender necessário.

**Parágrafo Segundo** – O Termo de Quitação Anual das obrigações trabalhistas terá eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

**Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

**Normas Disciplinares**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço a contar da data subsequente, sem prejuízo do salário, até:

I - 05 (cinco) dias corridos, no caso de falecimento de esposa (o), filho (a), ascendente, irmão (ã) e pessoa que viva comprovadamente sob sua dependência econômica;

II - 01 (um) dia, no caso de falecimento de sogro ou sogra, em cada 12 (doze) meses de trabalho para doação voluntária de sangue devidamente comprovada e para internação hospitalar de dependentes legais.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS**

Ressalvados os casos mencionados no artigo 473 da CLT, cujas ausências são remuneradas, as empresas não descontarão o DSR e os feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação e estas faltas não serão computadas para efeito de cálculo de férias e de 13º Salário.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA PENALIDADE**

As empresas comunicarão por escrito ao empregado os motivos de sua dispensa no caso de justa causa, bem como nos casos de suspensões disciplinares e advertências que lhe forem aplicadas, sob pena da dispensa ser considerada injustificada e improcedente.

**Igualdade de Oportunidades**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade, para preenchimento de vagas de níveis superiores, sendo que a preferência poderá ser estendida para qualquer empregado que tenha interesse na concorrência. Ainda, sempre que possível, as empresas darão preferência à readmissão de ex-empregados.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - APROVEITAMENTO DE DEFICIENTE FÍSICO**

As Entidades Sindicais não medirão esforços junto ao Ministério do Trabalho e Emprego para assinatura de Pacto a fim que as empresas cumpram a cota de deficiente físico.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES**

As Entidades Sindicais não medirão esforços junto ao Ministério do Trabalho e Emprego para assinatura de Pacto a fim que as empresas cumpram a cota de aprendizagem em Lei.

### **Política para Dependentes**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIÃO HOMOAFETIVA**

Fica assegurada aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros(as) e dependentes habilitados perante a previdência social.

**Parágrafo Único:** O reconhecimento da relação homoafetiva estável se dará com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o Art. 52 parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC nº 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

### **Estabilidade Aborto**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE EM CASO DE ABORTO**

Em caso de aborto não provocado, não criminoso, nos termos legais, devidamente comprovado e desde que a gravidez tenha sido comunicada à empresa, a empregada terá direito a uma estabilidade de 30 (trinta) dias corridos, contados a partir da data do aborto.

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

pessoais.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL**

Em havendo necessidade de substituição de empregado afastado por gozo de férias, doença, acidente de trabalho, gestação e parto por período igual ou superior a 30 (trinta) dias, por empregado do próprio quadro, as empresas garantem ao substituto o mesmo salário do substituído, pelo período que durar a substituição.

**Parágrafo Único:** O substituto quando voltar a sua função contratual, voltará a auferir a remuneração anterior.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES**

A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 60 dias. Vencido o prazo experimental, salvo se o empregado não for aprovado neste período para a nova função, a promoção proporcionará um aumento salarial nunca inferior a 5% (cinco por cento), fazendo-se a respectiva anotação na CTPS. Excluem-se desta obrigação as empresas que possuem quadro próprio de carreira, devidamente registrado no SINDEEPRES.

**Parágrafo Primeiro:** Vencido o prazo experimental sem a efetivação, o empregado voltará a ocupar o cargo anterior com a remuneração correspondente.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EXTINÇÃO DE CONTRATO ENTRE A EMPRESA CONTRATADA E A CONTRATANTE**

Na hipótese de troca de empresa prestadora de serviços em uma mesma tomadora, fusão ou incorporação de empresas, a nova empresa prestadora de serviços manterá a remuneração dos trabalhadores da empresa substituída, independentemente do aproveitamento ou não dos empregados pela nova empresa.

**Parágrafo Primeiro** - A sucessora admitirá, preferencialmente, os trabalhadores da antecessora.

**Parágrafo Segundo** - Os salários e benefícios serão aqueles de 90 (noventa) dias antes da apresentação da proposta.

**Parágrafo Terceiro** – Ocorrendo no tomador de serviços a troca da empresa prestadora de serviços, e, havendo manutenção da prestação de serviços pelos empregados da antiga prestadora para a nova prestadora, será garantido à estes empregados, o repasse do reajuste salarial de forma integral, na data base – Maio, respeitado o previsto na cláusula 11ª da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado para a prestação de exames, excetuando-se as provas regulares, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisando o empregador com, no mínimo, 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior, sendo esta garantia extensiva aos exames vestibulares, inclusive o ENEM – Exame nacional do ensino médio, exceto se for realizar o exame como “treineiro”, quando o empregado poderá faltar, no máximo, 05 (cinco) dias úteis por ano.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - GARANTIAS SINDICAIS**

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante legal que a empresa designar.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA A COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO**

As empresas asseguram estabilidade por 03 (três) meses, com direito ao emprego e salário, aos membros da comissão de negociação, eleitos em Assembleia Geral Extraordinária, para acompanhamento de negociações da Convenção Coletiva da Categoria e ou Acordo Coletivo de Trabalho desde que comunicado ao empregador.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA**

O empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário, terá garantido emprego ou indenização a partir da alta, até o limite de 30 (trinta) dias corridos.

**Parágrafo Único** - Dentro do prazo acima, o empregado não fará jus ao benefício caso seja demitido por justa causa ou por força do término de contrato entre a empresa prestadora de serviços e sua tomadora, junto ao qual este esteja vinculado.

**Jornada de Trabalho    Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

## Duração e Horário

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - VARIAÇÕES DE HORARIO

Não serão descontadas, nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 10 (dez) minutos diários.

### Prorrogação/Redução de Jornada

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - BANCO DE HORAS

Fica instituído o Banco de Horas que deverá ser implantado mediante Acordo Coletivo com o Sindicato dos Empregados, nos moldes da legislação vigente, adaptando-o às necessidades de cada empresa.

**Parágrafo Primeiro** - O acordo coletivo para o Banco de Horas terá validade de 12 (doze) meses a contar da data de depósito no Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo Segundo** - A empresa prestadora poderá seguir as normas do acordo de banco de horas da empresa tomadora, desde que seja aprovado em Assembléia Geral dos trabalhadores e acordados junto ao SINDEEPRES, para posterior arquivamento no Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo Terceiro** - Para renovação do Acordo do Banco de Horas, as empresas ficam obrigadas a apresentar o extrato do último acordo. Havendo pendências, essas obrigatoriamente deverão ser regularizadas.

**Parágrafo Quarto:** Esta cláusula não se aplica às funções de Porteiro / Controlador de Acesso / Fiscal de Piso / Operador de Portaria Remota, Folguista e Recepcionista de Portaria, bem como aos empregados que trabalham em escala de revezamento.

**Parágrafo Quinto:** As empresas comunicarão ao SINDEPRESTEM a intenção de pactuação de Acordo Coletivo de Banco de Horas com o SINDEEPRES.

### Compensação de Jornada

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DOS SÁBADOS DOS EMPREGADOS ADMINISTRATIVOS / INTERNOS



Fica convencionado que as empresas que não trabalham aos sábados poderão adotar o critério de compensação, não devendo a jornada diária ultrapassar a 8h 48min, de segunda a sexta-feira. Nestes casos, os sábados eventualmente trabalhados serão pagos da seguinte forma: o total de horas, até o limite das horas já compensadas durante a semana deverão ser remuneradas com adicional de 100% (cem por cento); as demais, excedentes às compensadas deverão ser remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento).

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

É admitida a compensação de horas, sendo que estas compensações serão objeto de acordo individual entre a empresa interessada e seus trabalhadores.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ESCALA DE REVEZAMENTO**

Será admitida na categoria a jornada especial, compreendendo 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, nos termos do art. 59-A, da CLT.

**I** – Consideram-se já remunerados a prorrogação do trabalho noturno e o trabalho realizado aos domingos e feriados que coincidam com a referida escala, face à natural compensação das 36 (trinta e seis) horas seguintes, destinadas a descanso.

**II** – Com a implantação da jornada 12x36, na hipótese de ocorrer supressão das horas extras prestadas pelos empregados, durante pelo menos um ano, a indenização prevista na Súmula 291 do E.TST será indevida, desde que haja manutenção do emprego por 06 (seis) meses dos respectivos empregados, contando da data da referida supressão.

**III** – Ao empregado que rescindir o contrato por sua iniciativa e nas rescisões por justa causa, não será aplicável a indenização ou a manutenção de emprego previsto no inciso anterior.

**IV** – Quando houver dissolução de contrato de prestação de serviços entre a empresa empregadora e a cliente, torna-se indevida a manutenção do emprego, sendo indenizado de forma proporcional o período remanescente, se houver.

**V** – O intervalo para descanso e refeição na jornada 12x36, será de, no mínimo 30 (trinta) minutos, nos

termos do art. 611-A, da CLT. A não concessão ou concessão parcial do intervalo para refeição e descanso implica no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido com o acréscimo de hora extra, previsto na presente Norma Coletiva.

**VI** - O intervalo previsto no inciso V não poderá ser usufruído durante as duas primeiras e a duas últimas horas da jornada de trabalho dos empregados.

**VII** – Durante o usufruto do intervalo previsto no inciso V, fica facultado ao empregado permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador. Havendo a prestação dos serviços neste período, este será remunerado nos termos do artigo 71, § 4º da CLT, sem prejuízo do pagamento das horas estabelecido no inciso V desta Cláusula.

**Parágrafo primeiro** – A empresa poderá solicitar aos seus empregados, desde que autorizado por estes, o trabalho em dias de folgas, limitado a 04 (quatro) folgas mensais, sendo estas com o devido pagamento do adicional de 100%, inclusive quanto ao intervalo intrajornada, das horas trabalhadas nestas condições, sem que isto descaracterize a jornada de trabalho especial 12X36.

**Parágrafo segundo** – Esta jornada fica expressamente excluída da limitação mensal exposta no caput da 54ª cláusula com o título “OUTRAS ESCALAS E JORNADAS” do presente Instrumento Normativo.

**Parágrafo terceiro** – Em razão da peculiaridade e natureza do serviço, em caso de permanência do empregado no posto de trabalho até sua substituição, até o limite de 01 (uma) hora além da sua jornada, devidamente remunerada, a jornada de trabalho da presente cláusula, devidamente remunerada, não será descaracterizada.

**Parágrafo quarto** – O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal, por 220 (duzentas e vinte) horas.

**Parágrafo quinto** – Nos termos do §2º do artigo 58 da CLT, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

**Parágrafo sexto** – O disposto no parágrafo anterior também se aplica para o tempo gasto no descolamento aos locais disponíveis para refeição.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - OUTRAS ESCALAS E JORNADAS**

A jornada normal admitida na categoria compreende o trabalho de 192 (cento e noventa e duas) horas mensais, observado o disposto no art. 611-A, I da CLT.

**Parágrafo primeiro** – Serão admitidas as escalas de trabalho 4x2, 5x2, 5x1 e 6x1, em face das características e singularidades da atividade, desde que não haja extrapolação do limite ora estabelecido, e respeitado a concessão da folga semanal remunerada de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, nos termos da lei. Em havendo extrapolação do limite aqui estabelecido, o empregado fará jus ao recebimento dessas horas como extraordinárias, com o adicional da presente Norma Coletiva, sem que isso implique em descaracterização do regime/escala de jornada de trabalho a que o empregado estiver sujeito.

**Parágrafo segundo** – A remuneração do DSR e do feriado não compensados será refletida nos pagamentos de férias e 13º salários dos empregados, inclusive quando indenizados.

**Parágrafo terceiro** – Será concedido intervalo intrajornada de acordo com o artigo 611-A, da CLT, com no mínimo 30 (trinta) minutos para refeição e descanso, cujo período será descontado da jornada diária. A não concessão ou concessão parcial do intervalo para refeição e descanso implica no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido com o acréscimo de hora extra, previsto na 13ª Cláusula “Horas Extras” da presente Norma Coletiva.

**Parágrafo quarto** – O intervalo previsto no parágrafo terceiro não poderá ser usufruído durante as duas primeiras e a duas últimas horas da jornada de trabalho dos empregados.

**Parágrafo quinto** – Em casos de concessão de intervalo intrajornada de 01(uma) hora, é facultado a empresa o seu fracionamento em 2 (dois) períodos de 30(trinta) minutos.

**Parágrafo sexto** – Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo quarto, fica facultado ao empregado permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador.

**Parágrafo sétimo** – O trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, sujeita as empresas ao cumprimento das normas constitucionais e legais existentes.

**Parágrafo oitavo** – Nos termos do §2º do artigo 58 da CLT, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

**Parágrafo nono** - O disposto no parágrafo anterior também se aplica para o tempo gasto no descolamento aos locais disponíveis para refeição.

**Parágrafo décimo** - O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal, por 220 (duzentas e vinte) horas.

**Parágrafo décimo primeiro** – Será rediscutida na íntegra a redação desta cláusula, caso haja má utilização da mesma pelas empresas abrangidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FERIAS**

As empresas se obrigam a comunicar aos seus empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início e o período das férias individuais, bem como as coletivas, as quais não poderão ter o seu início no período de dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado, nos termos do parágrafo terceiro do Artigo 134, da CLT.

**Parágrafo Primeiro** – A remuneração das férias e do respectivo adicional de 1/3 (um terço), previsto no inciso XVII, do artigo 7º da Constituição Federal, acrescido dos adicionais legais e de periculosidade serão pagos em até dois dias antes do seu início. Os adicionais legais e de periculosidade também serão aplicados por ocasião de qualquer rescisão do contrato de trabalho, inclusive sobre férias vencidas a serem indenizadas nas rescisões por justa causa, e às férias proporcionais nas rescisões a qualquer título, quando houver.

**Parágrafo Segundo** – A critério do empregador, e desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

**Parágrafo Terceiro** - Fica vedado o início das férias sem o pagamento previsto no parágrafo primeiro.

**Parágrafo Quarto** – As férias dos empregados estudantes deverão coincidir, preferencialmente, com as férias escolares.

**Parágrafo Quinto** – Fica esclarecido que o prazo de pagamento das férias para fins de rescisão contratual é o previsto em Lei.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE / PATERNIDADE**

A licença-maternidade será concedida na forma da lei e a licença-paternidade será de 05 (cinco) dias consecutivos, a partir do nascimento do filho, a todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA ADOÇÃO**

A empregada(o) segurada(o) da Previdência Social, que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será devido salário maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias, independente da idade da criança, conforme Lei 12.873/2013.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA CASAMENTO**

No caso de casamento do empregado, a licença remunerada será de 03 (três) dias úteis consecutivos ou 05 (cinco) dias corridos, a critério do empregado, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL- EPI**

A empresa se compromete a fornecer gratuitamente ao empregado, Equipamento de Proteção Individual – EPI – adequado para cada atividade, nos termos da legislação específica vigente, normas de medicina e segurança do trabalho e Programa de Prevenção de Risco Ambiental.

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO**

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados, macacões e outras peças de vestimenta, quando por elas exigidos na prestação de serviço ou se as condições de trabalho assim determinarem, cabendo ao empregador, neste caso, definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita à inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

**Parágrafo Primeiro** - A reposição gratuita do uniforme ocorrerá desde que, respeitado a vida útil do mesmo, conforme manual do fabricante ou de acordo com as condições de trabalho.

**Parágrafo Segundo** - Visando os aspectos de segurança relacionados ao uso do uniforme os empregadores deverão exigir a devolução quando do seu desligamento da empresa.

**Parágrafo Terceiro** - A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo as hipóteses que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para higienização das vestimentas de uso comum, nos termos do art. 456-A, parágrafo único da CLT.

**Parágrafo quarto** - Não será considerado tempo à disposição do empregador aquele em que o empregado permanecer nas dependências da empresa para troca de roupa ou uniforme, salvo se houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

#### **CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE - CIPA**

Será obrigatória a constituição da CIPA de conformidade com as instruções do Ministério do Trabalho, bem como artigos 162 a 165 da CLT e NR-5.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONSTITUIÇÃO DE SESMT COMUM PELAS EMPRESAS**

Fica facultada às empresas a constituição de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT comuns ao do tomador de serviços, bem como a constituição de SESMT comum entre empresas de mesma atividade econômica localizadas em um mesmo município ou municípios limítrofes, ou ainda a constituição do SESMT comum por empresas que desenvolvam suas atividades em um mesmo polo industrial ou comercial, visando a promoção da saúde e da integridade do trabalhador da categoria nos seus locais de trabalho, em conformidade com o disposto nos itens 4.5.3, 4.14.3 e 4.14.4 da NR 4, do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### **Exames Médicos**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS**

As empresas se obrigam a realizar por sua conta, sem ônus para os empregados, todos os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, nos termos da NR-7 e da Portaria 3.214/1978.

**Parágrafo Único** - O exame médico demissional será dispensado sempre que houver sido realizado qualquer outro exame médico obrigatório em período inferior a 135 dias, para empresas de grau de risco 1 ou 2 e inferior a 90 dias para empresas de grau de risco 3 ou 4, conforme item 7.4.3.5 da NR-7. Esses prazos poderão ser ampliados em até mais 135 dias ou mais 90 dias, respectivamente, em decorrência de negociação coletiva, com assistência de profissional indicado de comum acordo entre as empresas e os Sindicatos Patronal e Laboral, conforme o item 7.4.3.5.1 da NR-7.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

Os atestados médicos e odontológicos serão reconhecidos pelas empresas para a justificativa de faltas e atrasos, quando forem emitidos por Hospitais da rede pública e os incluídos no sistema SUS, e na falta destes, quando emitidos por profissionais que atendam pelos convênios firmados com a empresa e/ou Sindicato e os empregados, e, médico da escolha do empregado, desde que haja preenchimento conforme exigência prevista em lei.

**Parágrafo primeiro** – As ausências ao trabalho deverão ser comunicadas por escrito pelo empregado (ou seu representante) à empresa, no prazo de 48 (quarenta e oito horas) a contar do evento motivador do afastamento. Serão aceitos como meio de comunicação escrita à correspondência encaminhada via correio com aviso de recebimento, fax, via correio eletrônico/e-mail.

**Parágrafo segundo:** Após o retorno ao trabalho, os atestados/documentos que justificam legalmente as ausências deverão ser entregues ao preposto ou representante da empresa, mediante recibo, no prazo máximo de 02 dias a contar do seu retorno ao trabalho.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social, quando solicitada pelo empregado e fornecê-la nos seguintes prazos máximos:

I - Para fins de auxílio-doença, 05 (cinco) dias úteis;

II - Para fins de aposentadoria, 10 (dez) dias úteis;

III - Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

## **Relações Sindicais**

### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de sindicalizar os empregados, as empresas colocarão à disposição do SINDEEPRES, meios para este fim, em local previamente autorizado e preferencialmente nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa poderão ausentar-se do serviço até 10 (dez) dias úteis por ano, sem prejuízo nas férias, 13º Salário, feriados e descanso remunerado, desde que pré-avisado à empresa, por escrito, pelo respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, sendo um trabalhador por empresa.

## **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DOS EMPREGADOS**

Nos moldes da legislação vigente, as empresas procederão ao desconto no mês de março de 2020 da contribuição sindical equivalente a 01 (um) dia de salário do empregado, e repassar em favor do Sindeepres, conforme disposto no artigo 8º IV, e 149 da Constituição Federal e artigos 513 “e”, 545, 578, 579, 582 e 583 da CLT.

**Parágrafo Primeiro** – A importância deve ser repassada ao Sindeepres no mês de abril de 2020, em guia própria, disponível diretamente no site do Banco - Caixa Econômica Federal, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais. A cópia do comprovante do recolhimento deverá ser enviada ao Sindeepres, acompanhada da relação nominal dos empregados e respectivos descontos no prazo de 10 (dez) dias a contar do recolhimento.

**Parágrafo Segundo** - Caso a admissão do trabalhador seja posterior ao mês de março, o desconto e recolhimento serão no mês subsequente ao mês da sua admissão.



## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão dos trabalhadores, inclusive os trabalhadores temporários, 1% (um por cento) do salário nominal, ao mês, limitado a R\$ 129,51 (cento e vinte e nove reais e cinquenta e um centavos), sob a rubrica de Contribuição Assistencial, em favor do SINDEEPRES, conforme decisão tomada nas assembleias realizadas na forma do Edital publicado nos jornais Estado de São Paulo, Diário Oficial, Folha – Campinas, Jornal da Cidade – Bauru, Jornal da Cidade – Jundiaí, Diário de Sorocaba, Tribuna de Piracicaba, Diário do Litoral – Santos, Jornal Todo Dia – Americana, ABC Repórter – Santo André / São Bernardo do Campo, O Imparcial – Presidente Prudente, A Voz do Vale – Taubaté, Jornal D’Hoje – São José do Rio Preto, Jornal Tribuna de Ribeirão – Ribeirão Preto, Diário de Sorocaba, O Vale – São José dos Campos, todos de edição de 20/02/19.

**Parágrafo Primeiro** – O recolhimento será feito mediante guias fornecidas pelo Sindeepres às empresas mensalmente.

**Parágrafo Segundo** – O desconto previsto nesta cláusula foi autorizado nas assembleias realizadas pelo Sindeepres, nos termos do Enunciado 38 da Anamatra.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

Com fundamento nos artigos 513, alínea “e”, 611 a 625 da CLT, Convenção nº 154 da OIT, ratificada pelo Decreto nº 1.256/94 e artigos 5º, § 3º e 7º, XXVI, da Constituição Federal, fica instituída a contribuição negocial devida pela totalidade dos integrantes da categoria, associados e não associados, abrangidos e beneficiados pela presente CCT, inclusive os temporários, conforme deliberado e expressamente autorizado nas assembleias realizadas no Estado de São Paulo.

**Parágrafo Primeiro** – A contribuição negocial corresponde a 2% (dois por cento) do salário nominal e será descontada em parcela única no mês de outubro de 2019. O repasse deverá ser efetuado pela empresa ao Sindeepres até o dia 30 de novembro de 2019, através da guia que será emitida pela Agremiação Sindical.

**Parágrafo Segundo** – Após o pagamento, as empresas deverão encaminhar ao SINDEEPRES o respectivo comprovante, acompanhado da lista de trabalhadores.

**Parágrafo Terceiro** – Os trabalhadores contratados posteriormente terão o desconto e o recolhimento efetuados no mês subsequente ao mês da sua admissão, exceto na hipótese do repasse já ter sido realizado ao SINDEEPRES por empregadora anterior.

**Parágrafo Quarto** – O trabalhador poderá se manifestar pelo direito de oposição por escrito e individualmente na sede ou subsedes da entidade nos 05 (cinco) primeiros dias corridos do mês de outubro de 2019.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES - PRAZOS E PENALIDADES**

O recolhimento da arrecadação mensal das contribuições, previstos nesta Convenção, será efetuado em favor da Entidade Sindical correspondente, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao vencido, em favor da Entidade Sindical dos Empregados, nos termos da cláusula 69ª, e até o 15º dia, ao Sindicato Patronal, nos termos da cláusula 72ª. Após este prazo, haverá atualização, na forma do parágrafo único da presente cláusula.

**Parágrafo Único** - As contribuições fixadas na presente Convenção que não forem recolhidas ou cujo recolhimento se der após o prazo estabelecido, serão corrigidas com juros capitalizados de 1% (um por cento) ao mês e acrescidos de multa de 10% (dez por cento).

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS**

Fica instituído, conforme previsto no Artigo 513 “e” da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Ordinária, realizada no dia 13 de dezembro de 2018, a obrigatoriedade da Contribuição Assistencial Patronal - com valores fixados de acordo com os capitais sociais das empresas, constantes da Ata da Assembleia Geral, a ser recolhida em conta bancária especial, mediante guias fornecidas às empresas abrangidas por esta Convenção, a favor do SINDEPRESTEM – Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Leitura, Mediação e Entrega de Consumo de Luz, Água e Gás Encanado, Controle de Acesso de Portaria, Promoção e Merchandising, Logística, Poupatempo/Detran, Bombeiros Profissionais Civis e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas colocarão em suas dependências, à disposição do Sindicato da categoria, quadro bem visível para a fixação de comunicação de interesse dos empregados.

**Parágrafo Único** - Os comunicados serão encaminhados às empresas para os devidos fins, incumbindo-se estas de afixá-los num prazo de 12 (doze) horas, a contar do recebimento, mantendo-os pelo prazo que for necessário para que todos os empregados tomem conhecimento dos mesmos.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CERTIDÃO NEGATIVA INCLUSIVE PARA FINS DE LICITAÇÃO**

As entidades sindicais estão obrigadas a fornecer às empresas, desde que solicitado, com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, a certidão negativa (da inexistência) de débito junto às mesmas, relativa às contribuições dos empregados e das empresas abrangidas pela presente Convenção.

**Parágrafo Único** - Para fazerem jus a tal exigência, as empresas requerentes deverão comprovar, no mesmo prazo, a regularidade dos recolhimentos devidos até o mês imediatamente anterior.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - ENCONTROS TRIMESTRAIS**

Serão realizados durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho 03 (três) encontros entre as entidades acordantes, para que sejam discutidas as questões relativas às relações coletivas de trabalho.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DA MULTA DO TRINTÍDIO**

Em caso de ruptura abrupta do contrato de prestação de serviços entre prestadora e tomador de serviços, de forma unilateral pelo tomador de serviços, a dispensa sem justa causa do empregado que ocorrer no trintídio que antecede a data base, não ensejará o pagamento do salário adicional previsto nas Leis nº 6.708/79 e nº 7.238/84.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - ASSEMBLÉIAS GERAIS - DISCUSSÃO E APROVAÇÃO DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 19**

As Assembleias Gerais de aprovação da pauta de reivindicações que resultou nesta Convenção Coletiva de Trabalho para o ano de 2019, foram realizadas no dia 07 de março nas subsedes de Campinas, Jundiaí, Piracicaba e Presidente Prudente; no dia 08 de março de 2019 nas subsedes de São José do Rio Preto, Ribeirão Preto, Bauru e Sorocaba; no dia 11 de março de 2019 nas subsedes de Santos, Santo André/São Bernardo do Campo, Taubaté,

ser exercido nos 10 (DEZ) dias contados a partir de 02 de maio até o dia 11 de maio de 2019, a ser apresentada pessoalmente e individualmente pelo trabalhador interessado em carta redigida de próprio punho na sede ou subsedes da entidade sindical. Os empregados admitidos após este prazo terão 10 (dez) dias para oposição, a contar da comprovação do início de seu contrato de trabalho, a ser apresentada pessoalmente e individualmente pelo trabalhador interessado em carta redigida de próprio punho na sede ou subsedes da entidade sindical. Não serão reconhecidas para efeito de oposição as comunicações enviadas pelos empregados através de correio, notificação extrajudicial, cartório, e-mail, fax, bem como as intempestivas ou diretamente pelas empresas.

## **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - JUIZO COMPETENTE**

Para dirimir quaisquer divergências surgidas da relação de trabalho da categoria e da aplicação desta Convenção, fica estabelecido que, não sendo possível à conciliação prévia dos conflitos, as partes resolverão preferencialmente via arbitragem. Não havendo esta possibilidade, poderão recorrer à Justiça do Trabalho.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - BENEFICIÁRIOS**

São partes do presente instrumento todas as empresas e todos os empregados das empresas, Consórcios ou Grupos Econômicos do segmento de prestação de serviços a terceiros; colocação e administração de mão-de-obra, que atuam na prestação de serviços de recepção, orientação, informação e atendimento, serviços de gestão abrangendo execução integrada dos serviços de adequação de imóvel, de implantação, de operação, de apoio administrativo-operacional e de manutenção **dos postos do Poupatempo e do Detran** no Estado de São Paulo, bem como os empregados temporários e os empregados administrativos e internos das respectivas Empresas abrangidas no Estado de São Paulo, atualmente em atividade e os que vierem a ser admitidos na vigência da Convenção, estendendo seus efeitos por igual às empresas que vierem a se constituir ou se instalar no período de vigência da mesma.

**Parágrafo único:** Os setores abaixo citados possuem Convenção Coletiva de Trabalho específica:

1) Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros no segmento de Portaria, Controle de Acesso, Fiscalização de Piso e Similares, inclusive Administrativos, no Estado de São Paulo (Data Base Janeiro);

2) Empregados em empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de

Obra, especializados no segmento de Promoção e Merchandising e Trade Marketing, inclusive os empregados Administrativos, no Estado de São Paulo (Data Base Janeiro);

3) Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros em Concessionárias de Água, Saneamento Básico, Energia Elétrica, Gás e Similares, bem como os Empregados Administrativos, inclusive as privatizadas mediante concessão do setor público no Estado de São Paulo - (Data Base Janeiro);

4) Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de obra, nas empresas prestadoras de serviços de logística, nas instalações da prestadora ou nas instalações do tomador de serviço, compreendendo-se como segmento de "supply chain management", gerenciamento da cadeia de suprimentos, planejamento, implementação, administração e controle de fluxo e circulação, conferência, estocagem, guarda, manuseio e armazenamento e distribuição de matérias primas, matérias semi acabadas, produtos e materiais semi acabados, bem como informações a eles relativas, no Estado de São Paulo – (Data Base Maio).

5) Demais Segmentos - (Data Base Maio).

6) Empregados nas Empresas promotoras de crédito e correspondentes no país no Estado de São Paulo-SINDANEPS (Data Base Agosto).

Poderão ainda o SINDEEPRES e o SINDEPRESTEM firmar Convenção Coletiva de Trabalho específica para outros seguimentos econômicos com peculiaridades específicas.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - PRAZOS E OUTRAS MULTAS**

As empresas deverão cumprir rigorosamente as disposições e prazos aqui pactuados, sob pena de multa e penalidades fixadas neste instrumento. No caso de haver qualquer valor devido ao trabalhador em razão de descumprimento desta Convenção, a empresa pagará em favor dos empregados prejudicados multa de 2% (dois por cento) sobre o montante eventualmente devido.

**Parágrafo Único** - O Sindicato dos Empregados se compromete a analisar e apontar eventuais irregularidades nas minutas de acordos coletivos de trabalho pelas empresas no prazo máximo de 30 (trinta) dias. Caso não haja manifestação por parte do mesmo nesse período e desde que cumpridas às formalidades do artigo 612 da CLT, o acordo coletivo de trabalho estará tacitamente aceito.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - CERTIDÃO DE IRREGULARIDADE**

Para a participação em processo de concorrência pública ou privada, as empresas deverão apresentar certidão de regularidade emitida pelo SINDEPRESTEM.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - CUMPRIMENTO**

As partes se comprometem a observar os dispositivos ora convencionados, ficando certo que à parte infratora incorrerá nas penalidades previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho e na legislação vigente.

GENIVAL BESERRA LEITE

Presidente

SIND DOS EMPREG EM EMPR DE PREST DE SERV A TERCE COLOCACAO E ADM DE MAO  
DE OBRA TRAB TEMPORAR LEITURA DE MEDIDORES E ENTREGA DE AVISOS DO  
ESTADO DE SP

VANDER MORALES

Presidente

SIND DAS EMP DE PREST DE SER T C A M O T T NO E DE SP

#### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA DAS ASSEMBLEIAS**

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

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