

Ilmo. Senhor Pregoeiro da Câmara Municipal de Paulínia/SP

EDITAL DE PREGÃO PRESENCIAL Nº 016/2022

PROCESSO DE COMPRA Nº 118/2022 DE 18/10/2022

Nº de Protocolo 05079/2022	CÂMARA MUNICIPAL DE PAULÍNIA
	Data/Hora: 11/11/2022 13:59
	Consulte seu protocolo através do endereço
	consulta.siscam.com.br/camarapaulinia/protocolo
	Chave: 996E5

ÚNICA LIMPEZA E SERVIÇOS LTDA, inscrita no CNPJ sob nº 46.235.461/0001-44, com estabelecimento na Rua Orozimbo Maia, nº 248, no bairro Vila Sônia, na cidade de Valinhos-SP, licitante do pregão em epígrafe, por seu representante legal que esta subscreve, não se conformando com a decisão proferida pelo ilustríssimo Pregoeiro, vem respeitosamente, ante V.Sa, no prazo legal, tempestivamente interpor **RECURSO ADMINISTRATIVO.**

O intento recursal ataca de forma direta e contundente a inadequada classificação da empresa K Winner Serviços de Apoio Eireli ME, aqui denominada apenas K e/ou recorrida, em razão da proposta final ofertada pela recorrida impor severo desfavorecimento aos empregados envolvidos nesta contratação, tal qual a quebra da regra editalícia e da Lei no tocante a equivalência dos preços de mercado para item específico.

Pelas elencadas questões que serão abarcadas nesta peça recursal, todos os elementos trazidos à baila estão em plena consonância com a legislação que circunda o universo das licitações e contratos públicos (Lei Geral 8.666/93), bem como a legislação que firma regras para a modalidade pregão presencial (Lei 10.520/02), além de toda e qualquer legislação que revele sintonia com a temática aqui debatida.

No enfrentamento direto da questão a empresa K somente obteve o menor preço, por utilizar mecanismo que desfavorece os empregados a serem utilizados na realização dos serviços ora licitados e futuramente contratados.



A empresa K para vencer esta disputa utilizou-se de Convenção Coletiva do SINDEEPRES - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS, COLOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO, sindicato este que prevê condições salariais reduzidas para as funções inerentes ao objeto contratado (Recepcionistas).

Quando o meio correto de composição de custeio seria utilizar-se da Convenção Coletiva da Categoria liderada pelo SIEMACO - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO E TRABALHADORES NA LIMPEZA URBANA E AREAS VERDES DE PIRACICABA E REGIÃO, que atende a cidade de Paulínia.

Enquanto o SINDEEPRESS fixa salário para a função de Recepcionista no valor de R\$ 1.372,95, o SIEMACO para a mesma função determina salário de R\$ 1.551,57.

Na proposta apresentada pela recorrida há um desfavorecimento salarial ao empregado de R\$ 178,62, potencializando este elemento de perda real com reflexo nos encargos sociais, imputando menor benefício no fundo de garantia FGTS cujo empregado terá uma perda mensal do valor depositado, assim como uma redução significativa no valor da multa do FGTS, tendo em vista que ambos os elementos do fundo de garantia tem cálculo com base no salário recebido pelo empregado.

Na continuidade do desfavorecimento o dano aos vencimentos dos empregados, serão alastrados também para os valores recebidos de férias e seu acréscimo de 1/3 de férias, atingindo ainda um menor recebimento pelo empregado no valor do 13º salário.

Esta perda salarial do empregado impactará até mesmo o valor da rescisão do contrato de trabalho, consumando uma conjuntura de danos econômicos aos empregados.

Com isso o que se vê e se prova pelas Convenções Coletivas do SINDEPRESS e SIEMACO documentos em anexo, é que a empresa K somente alçou a condição de menor preço, extraindo condições de renda dos empregados, porquanto a obtenção do resultado financeiro da empresa se faz à custa dos empregados.

Em realidade de fato a empresa K apresenta nesta licitação o falso menor preço já que somente pela real, constante e objetiva de redução da renda dos empregados foi alcançado o resultado de menor preço, que é irreal e prejudicial.

Na mesma seara porém com maior gravidade de fatos, o intento de menor preço não real da empresa K também foi obtido a partir de forjar a realidade imposta no edital.

Expressa de maneira consumada o edital em seu item 7.1.8, impõe que os preços cotados devem seguir a equivalência da prática de mercado.

“7.1.8. Os preços cotados deverão ser equivalentes aos praticados no mercado.”

- Grifos Apostos -

A empresa K descumpriu a ordem do edital somando mais uma atuação de desfavorecimento ao empregado, na medida em que o edital exige um função diferenciada de recepcionista, trata-se de profissional de recepção bilíngue, que além de se comunicar em português habitual também deve ser fluente em libras, como determina o item 1 do anexo I do edital.

Todavia a recorrida mesmo sabendo que tal função é diferenciada em relação aos demais profissionais de recepção do objeto do contrato, fixou em sua planilha de composição de preços o mesmo salário para recepcionista bilíngue em relação às demais profissionais de recepção ou seja, o piso salarial da categoria do sindicato com menor salário para a função.



É factível como regra de mercado que a contratação de profissional com qualificações diferenciadas se faça a partir de salário diferenciado, independente da deliberação da convenção coletiva de quaisquer categorias funcionais.

A necessidade se dá em decorrência do preço de mercado para funções diferenciadas impondo-se condições salariais diferenciadas, o que não ocorreu na proposta apresentada pela empresa K, dando prova esmerada de descumprimento do edital.

E ainda mais grave com risco iminente de descumprimento do futuro contrato já que a função com tal diferencial, em prática de mercado não se contratada com o piso salarial comum inerente a atividade habitual de recepção.

Pelo descumprimento do edital sobre a equivalência de preço de mercado em relação ao salário do profissional de atividade diferenciada em relação ao grupo habitual de recepcionistas, somado a prova literal de desfavorecimento do empregado o que acarreta risco de responsabilidade subsidiária para o Poder Público contratante, com base nos preceitos fincados na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, a empresa K está irregular nesta licitação.

Impõe a Súmula 331 do TST:

"Súmula nº 331, IV do TST - Contrato de Prestação de Serviços – Legalidade

IV- O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, **implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista**, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial."

- Grifos Apostos -

(art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993). (Alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000)

Valendo-se ainda em termos de base legal sustentatória de nossas alegações, os preceitos firmados pela Lei 8.666/93, em seu artigo 44, §:

“§ 3º Não se admitirá proposta que apresente preços global ou unitários simbólicos, irrisórios ou de valor zero, incompatíveis com os preços dos insumos e salários de mercado, acrescidos dos respectivos encargos, ainda que o ato convocatório da licitação não tenha estabelecido limites mínimos,” – Grifos Apostos -

A Lei Geral de Licitações e Contratos Públicos que rege este certame, impede a aceitação de propostas com preços incompatíveis de salários em relação à prática de mercado, exatamente o que a empresa K praticou ao definir salário de recepcionista bilíngue (português/libras) exatamente igual ao salário da recepcionista habitual, deixando de observar que o preço salarial de mercado para função diferenciada está além do piso da categoria.

As falhas compulsórias da empresa K a levam apenas a um resultado, a expulsão do certame por falso menor preço obtido a partir de meios inexecutáveis, criando inclusive o risco de responsabilização futura do tomador dos serviços a serem contratados.

A manutenção da empresa K nesta licitação, cria um ambiente de destruição do interesse público, ainda mais severo quando praticado por tão importante Casa de Leis, que além de criar leis de importância pública e geral, também deve atuar como guardião das legislações já existentes, inclusive do edital como Lei Interna da licitação.

A luz do direito o interesse público deve nortear as ações da autoridade administrativa, como ensina o Desembargador Wellington Pacheco Barros:



“O princípio da supremacia do interesse público norteia o legislador e vincula a autoridade administrativa em toda sua atuação.” – Grifos Apostos -

Licitações e Contratos Administrativos, Atlas, Pag. 101

Pelas transcrições e provas expostas nesta peça recursal, que se delimitem os pedidos de ordem:

1. Que este recurso seja recebido posto que tempestivo;
2. Levando então os fatos ao conhecimento da autoridade superior para julgamento final;
3. Em decisão de mérito que prevaleça a supremacia do interesse público, com a exclusão da empresa K Winner Serviços de Apoio Eireli ME, por não atender a ordem do edital e da Lei de Licitações;
4. Após a expulsão justa e correta da recorrida, que se dê continuidade à disputa deste negócio público, com foco em alcançar êxito na contratação.

É o que se requer e pede imediato deferimento.

Valinhos, 11 de novembro de 2022.



Agenor Estefanato
RG: 10.948.642-0 SSP/SP
CPF: 029.992.978-74
Cargo/função: Diretor Comercial
CNPJ nº 46.235.461/0001-44

Documentos anexos:

1. Convenção Coletiva SINDEEPRESS;
2. Convenção Coletiva SIEMACO.



Tabelfornato Ventura
Tabelfornato: VALTER VENTURA - R. José Milani, 297-Valinhos/SP
- AUTENTICAÇÃO -
Autentico a presente cópia reprográfica extraída nestas
notas, a qual confere com o original, do que dou fé.
SELOS PAGOS 15 SET. 2022 POR VERBA
Victor Gabriel de S. Leme -
Valor recebido pela autenticação
VÁLIDO SOMENTE COM A PRESENÇA DE AULAS



ÚNICA - LIMPEZA E SERVIÇOS LTDA

CNPJ: 46.235.461/0001-44

NIRE: 35.202.081.078

VIGÉSIMA TERCEIRA ALTERAÇÃO DO CONTRATO SOCIAL

Por este instrumento de alteração e contrato social e na melhor forma de direito, os abaixo assinados:

Genor Estefanato, brasileiro, casado sob o regime de comunhão total de bens, empresário, nascido em 25/03/1937, natural de Campinas/SP, portador da Cédula de Identidade RG n° 36.672.190 SSP/SP, emitida em 02/07/1999, CPF n° 134.972.008-91, residente e domiciliado na Rua Pedro Vieira da Silva, n° 516, Santa Genebra, na cidade Campinas, Estado de São Paulo, CEP 13080.570;

Agenor Estefanato, brasileiro, divorciado, administrador de empresa, CRA n° 62.707, nascido em 22/12/1961, natural de Campinas/SP, portador da Cédula de Identidade RG n° 10.948.642-0 SSP/SP, emitida em 10/02/2012, CPF n° 029.992.978-74, residente e domiciliado na Avenida Engenheiro Antonio Francisco de Paula Souza, n° 2.728, Vila Georgina, na cidade de Campinas, Estado de São Paulo, CEP 13045-541.

Únicos sócios da sociedade empresária limitada, com sede na Avenida Engenheiro Francisco de Paula Souza, n° 2728/2730- Vila Georgina, na cidade de Campinas/SP, CEP 13043-670, onde gira sob denominação social de **Única - Limpeza e Serviços Ltda**, com seus atos constitutivos registrados na Jucesp (Junta Comercial do Estado de São Paulo) sob n° 35.202.081.078, em sessão de 27/11/1973, inscrito no CNPJ n° 46.235.461/0001-44 e alterações posteriores, sendo a última registrada sob n° 384.456/17-0 em sessão de 28/09/2017, têm entre si ajustado o presente instrumento de alteração contratual, conforme segue:

I - DA ALTERAÇÃO DO ENDEREÇO DA MATRIZ

1 - Os sócios resolvem de comum acordo **alterar o endereço da Matriz** para: Rua Orozimbo Maia, 248/254 - Vila Sônia, Loteamento Jardim Celani, na Cidade de Valinhos, SP - CEP: 13274-000

II - DO AUMENTO DO CAPITAL SOCIAL

2 - Os sócios resolvem de comum acordo aumentar o capital social da empresa que é de R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões de Reais) divididos em 4.000.000 (quatro milhões) de quotas sociais, no valor nominal de R\$ 1,00 (um Real) cada uma, totalmente subscritas e integralizadas pelos sócios em moeda corrente no país, elevando para R\$ 8.000.000,00 (Oito milhões de Reais) divididos em 8.000.000 (Oito milhões) de quotas sociais, no valor nominal

[Handwritten signatures]

Tabelionato "Ventura"
 Tabelião: VALTER VENTURA - R. José Milani, 297-Valinhos/SP
 -AUTENTICAÇÃO-
 Autentico a presente cópia reprográfica extraída nestas notas, a qual confere com o original, do que dou fé.
 SELOS PAGOS 15 SET. 2022 POR VERBA
 Victor Gabriel de S. Leme - Escr. A
 Valor recebido pela autenticação R\$
 VÁLIDO SOMENTE COM SELO DE AUTENTICAÇÃO

111823
 AUTENTICAÇÃO
 AU1219AE0180150

de R\$ 1,00 (um Real) cada uma, totalmente subscritas e integralizadas pelos sócios neste ato, proveniente de lucros acumulados conforme balanço patrimonial encerrado em 31/12/2016, assim distribuídas entre os sócios:

Nomes	Quotas	Valor	%
Genor Estefanato	4.800.000	R\$ 4.800.000,00	60
Agenor Estefanato	3.200.000	R\$ 3.200.000,00	40
Total	8.000.000	R\$ 8.000.000,00	100

III - OUTRAS ESTIPULAÇÕES.

3 - Tendo em vista instituição do Novo Código Civil, as alterações ocorridas e para facilitar as consultas por quem de direito, o presente contrato será **consolidado** e adequado em suas cláusulas.

CONTRATO SOCIAL CONSOLIDADO

ÚNICA - LIMPEZA E SERVIÇOS LTDA

CNPJ: 46.235.461/0001-44

NIRE: 35.202.081.078

Capítulo - I

Denominação, Sede, Foro, Filiais e Objetivo Social

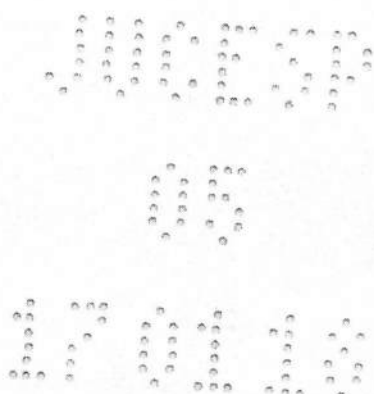
A sociedade gira sob a denominação social de **Única - Limpeza e Serviços Ltda.**

A sociedade tem sua sede na Rua Orozimbo Maia, 248/254 - Vila Sônia, Loteamento Jardim Celani, na Cidade de Valinhos, SP - CEP: 13274-000, podendo abrir filiais, escritórios ou sucursais em qualquer parte do território nacional ou no exterior, desde que agregado à matriz, contribua para que sejam atingidos os objetivos sociais.

A sociedade tem por objeto social o exercício das seguintes atividades:

- Prestação de serviços de Desinsetização, desratização e descupinização em geral e afins, agrotóxicos, seus componentes e afins;
- Prestação de serviços de manutenção e consertos em geral de Alvenaria, Pintura, Marcenaria, Serralheria, Vidraçaria, Elétrica e Mecânica;
- Prestação de serviços de limpeza e conservação predial de qualquer natureza, jardinagem, copa, portaria, zeladoria e afins;
- Prestação de serviços de limpeza técnica hospitalar e ambulatorial;

Handwritten signature and initials



Tabelionato "Ventura"
 Tabelião: VALTER VENTURA - R. José Milani, 297-Valinhos/SP
AUTENTICAÇÃO
 Autentico a presente cópia reprográfica extraída nestas
 notas, a qual confere com o original, do que dou fé.

SELOS PAGOS **15 SET. 2022** POR VERBA

Victor Gabriel de S. Leme - Escr.
 Valor recebido pela autenticação R\$
 VÁLIDO SOMENTE COM SELO DE AUTENTICAÇÃO

Colégio Notarial
 do Brasil
 S. Paulo - SP
 111823
AUTENTICAÇÃO
 AU1219AE0180151

- e) Prestação de serviços administrativos, recepção, telefonista, digitação, triagem, serviços de malote não realizados pelo correio nacional (coleta e entrega de documentos, jornais, revistas e mala direta), mão de obras especializadas e afins;
- f) Prestação de serviços de limpeza pública, varrição de ruas e afins;
- g) Prestação de serviços de auxiliar de cozinha, cozinheira e merendeira (preparo, fornecimento e distribuição) comercial, industrial e hospitalar;
- h) Prestação de serviços de motoristas, tratoristas e afins, locação, veículos e equipamentos diversos;
- i) Prestação de serviços de coleta de resíduos sólidos domiciliares, comerciais e industriais;
- j) Prestação de serviços de poda e extração de arvores, coleta de resíduos, manutenção e conservação de áreas verdes e jardins;
- k) Prestação de serviços de obras e manutenção predial, pinturas e acabamentos em geral;
- l) Prestação de serviços de lavanderias (comercial, industrial e hospitalar).

Capítulo II

Início, Duração e Encerramento da Sociedade

A sociedade teve seu início em 27/11/1973 e sua duração é por tempo indeterminado.

A sociedade poderá ser dissolvida por consenso unânime dos sócios, ou por qualquer dos casos previstos nos parágrafos IV e V do artigo 1.033 e do artigo 1.034, ambos da Lei Federal nº 10.406 de 10/01/2002.


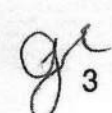

Na hipótese de ser deliberada a dissolução da sociedade, os sócios farão levantamento na época dos fatos; o balanço especial de encerramento sendo certo que, após pagas todas as dívidas existentes, o saldo partível será dividido entre os sócios na proporção de suas respectivas quotas de capital.

Capítulo III

Administração, Representação e Atividade dos Sócios

A sociedade será administrada exclusivamente pelo sócio **Agenor Estefanatto**, identificado no preâmbulo deste instrumento, que usará o título de **sócio administrador**, ficando empossado de plenos poderes para gerenciar e representar a sociedade, isoladamente, ativa e passivamente em juízo e fora dele, podendo constituir com poderes especiais, plenos ou limitados, para em seu nome gerenciar a sociedade.

O administrador declara, para todos os fins de direito, que não se encontra incurso em qualquer tipo de penalidade que o impeça de praticar atos de comércio, de constituir sociedade ou de exercer cargos de administrador em sociedade, em qualquer parte do território nacional e, também, não se enquadrando em qualquer dos impedimentos previstos no parágrafo 1º do art. 1.011 da Lei 10.406 de 10/01/2002.



A representação da sociedade poderá ser exercida pelos demais sócios em conjunto ou isoladamente, em todas e quaisquer situações, exceto quanto á administração.

Aos sócios é vedado o uso da denominação social em atos estranhos aos objetivos sociais, em benefício próprio ou de terceiros, sejam fianças, avais, etc., respondendo o sócio perante a sociedade e perante terceiros, pelos atos que venha a praticar, em afronta ao presente dispositivo.

Os sócios de comum acordo farão a distribuição de suas atividades nas rotinas societárias.

Capítulo IV **Capital Social e Responsabilidade dos Sócios**

O capital social é de R\$ 8.000.000,00 (Oito milhões de Reais) divididos em 8.000.000 (Oito milhões) de quotas sociais, no valor nominal de R\$ 1,00 (um Real) cada uma, totalmente subscritas e integralizadas pelos sócios moeda corrente no país, estando distribuídas da seguinte forma:

Nomes	Quotas	Valor	%
Genor Estefanato	4.800.000	R\$ 4.800.000,00	60
Agenor Estefanato	3.200.000	R\$ 3.200.000,00	40
Total	8.000.000	R\$ 8.000.000,00	100

Parágrafo único: Na forma do artigo 1.052 da Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002, a responsabilidade de cada sócio é limitada ao valor de suas quotas de capital, e respondem solidariamente pela integralização total do capital social.

Capítulo V **Encerramento do Exercício e Remuneração dos Sócios**

Anualmente, em 31 de Dezembro, a sociedade fará levantar um balanço com apuração de resultados, sendo certo que os lucros ou prejuízos serão distribuídos ou suportados pelos sócios na proporção de suas participações no capital da Sociedade.

O sócio administrador nomeado e os sócios não administradores, mas que vierem a exercer qualquer cargo ou função dentro da sociedade terá direito a uma retirada mensal a título de Pro Labore, a ser estabelecida de comum acordo, respeitando-se as condições financeiras e interesses da sociedade, bem como as normas e limites estabelecidos pela legislação vigente.

Capítulo VI **Cessão de Quotas, Retirada e Falecimento de Sócios**

[Handwritten signatures and initials]

Tabelionato "Ventura"
Tabelião: VALTER VENTURA - R. José Milani, 297-Valinhos/SP
AUTENTICAÇÃO
Autentico a presente cópia reprográfica extraída nestas
notas, a qual confere com o original, do que dou fé.
SELOS PAGOS 15 SET. 2022 POR
Victor Gabriel de S. Leme - Esc. Aut. 7993
Valor recebido pela autenticação
VÁLIDO SOMENTE COM SELO DE AUTENTICAÇÃO



As quotas de capital não são divisíveis e não poderão ser cedidas, transferidas, vendidas, caucionadas ou alienadas, sem expressa concordância dos demais sócios, que terão sempre em igualdade de condição e preço o direito de preferência na aquisição das mesmas, respeitando-se a proporcionalidade de participação de cada um na sociedade.

O sócio que desejar retirar-se da sociedade deverá comunicar a sua decisão por escrito aos demais sócios, que terão prazo de 60 (sessenta) dias para exercer ou renunciar ao seu direito de preferência na aquisição das quotas de capital do sócio retirante.

A renúncia ou falta de manifestação de qualquer um dos sócios na aquisição das quotas do sócio retirante ensejará a este o direito de alienar livremente a parte que lhe couber a qualquer outro interessado, dando sempre a preferência ao sócio que manifestar o seu direito, respeitadas as mesmas condições anteriormente estabelecidas.

O falecimento ou impedimento definitivo de qualquer um dos sócios não implicará na dissolução da Sociedade que continuará a existir com os sócios remanescente e os herdeiros ou sucessores do sócio falecido ou impedido.

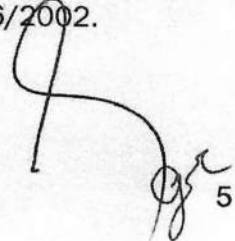
Não havendo interesse dos herdeiros, ou sucessores do sócio falecido ou impedido em continuarem na sociedade, suas quotas de capital serão transferidas dentro das condições e disposições estabelecidas nas cláusulas deste Contrato Social e seus haveres junto à sociedade serão pagos na seguinte proporção 20% (vinte por cento) em moeda corrente nacional no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data da manifestação dos herdeiros ou sucessores de se retirarem da sociedade e 80% (oitenta por cento) em 12 (doze) parcelas mensais e sucessivas, vencendo a primeira 60 (sessenta) dias a contar da data de manifestação retro mencionada.

Capítulo VII **Disposições finais**

O presente Contrato Social poderá ser alterado parcial ou integralmente e a qualquer tempo, por decisão dos sócios que representem a maioria do Capital Social, respeitadas as condições previstas na Lei 10.406 de 10/01/2002.

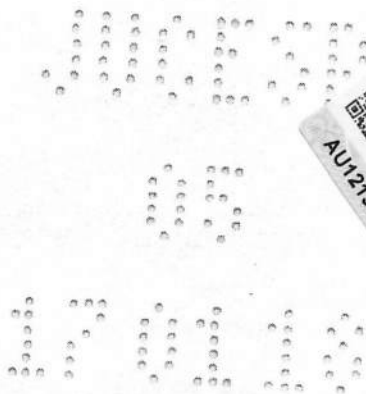
As deliberações sociais tomadas em reunião dos sócios, que serão convocadas pelo administrador ou pela maioria dos sócios, as quais se tornarão dispensáveis quando todos os sócios decidirem por escrito sobre a matéria que seria objeto da mesma.

Os casos omissos no presente instrumento serão resolvidos de comum acordo entre os sócios, respeitando-se as condições estabelecidas pelo que dispostos na Lei 10.406/2002.


5







Tabelionato "Ventura"
 Tabelião: VALTER VENTURA - R. José Milani, 297-Valinhos/SP
AUTENTICAÇÃO
 Autentico a presente cópia reprográfica extraída nestas notas, a qual confere com o original, do que dou fé.

SELOS PAGOS 15 SET. 2022 POR VERBA

Victor Gabriel de S. Leme - Escr. Aut.
 Valor devido pela autenticação R\$ 3,79
 PAGA SOMENTE COM SELO DE AUTENTICIDADE

AUTENTICAÇÃO 111823
 AU1219AED0180164

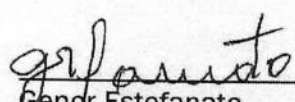
Fica eleito o foro da Cidade e Comarca de Campinas, Estado de São Paulo, para dirimir questões oriunda da presente Alteração Contratual, excluindo se de qualquer outro por mais privilégio que seja.

E, assim, estando de pleno acordo, assinam o presente instrumento em 03 (três) vias de igual teor e validade, na presença de 02 (duas) testemunhas.

Campinas, 09 de Janeiro de 2018.

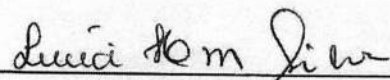


 Agenor Estefanato
 Sócio Administrador



 Agenor Estefanato
 Sócio

Testemunha (1)
 Nome: Luiz Gonzaga Moraes
 RG :(SSP/SP): 10.183.969-8



 Testemunha (2)
 Nome:Lúcia Helena M Silva
 RG (SSP/SP): 14.842.287-1

JUCESP
 17 JAN 2018
 ASSIMPL CAMPINAS

SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO
 ECONÔMICO, CIÊNCIA,
 TECNOLOGIA E INOVAÇÃO
 JUCESP

CERTIFICADO DE REGISTRO
 SOB O NÚMERO 23.717/18-0

FLÁVIA R. BRITTO DE OLIVEIRA
 SECRETÁRIA GERAL

JUCESP




REPUBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
MINISTÉRIO DA INFRAESTRUTURA
DEPARTAMENTO NACIONAL DE TRÂNSITO
CAPTELA NACIONAL DE HABILITAÇÃO

SP

NOME
AGENOR ESTEFANATO

DOC. IDENTIDADE/ÓRG EMISSOR/UF
10948642 SSP SP

CPF
029.992.978-74

DATA NASCIMENTO
22/12/1961

FILIAÇÃO
GENOR ESTEFANATO
ROSA CARMINA ESTEFANATO

PERMISSÃO
ACC

CAT. HAB.
D

Nº REGISTRO
02079026223

VALIDADE
08/04/2027

1ª HABILITAÇÃO
24/04/1980

OBSERVAÇÕES
A

ASSINATURA DO PORTADOR

LOCAL
CAMPINAS, SP

DATA EMISSÃO
08/04/2022

ASSINADO DIGITALMENTE
DEPARTAMENTO ESTADUAL DE TRÂNSITO

88632504145
SP010154808

SÃO PAULO

DENATRAN CONTRAN

VÁLIDA EM TODO O TERRITÓRIO NACIONAL
2362581082

QR-CODE



Documento assinado com certificado digital em conformidade com a Medida Provisória nº 2200-2/2001. Sua validade poderá ser confirmada por meio do programa Assinador Serpro.

As orientações para instalar o Assinador Serpro e realizar a validação do documento digital estão disponíveis em: < <http://www.serpro.gov.br/assinador-digital> >, opção Validar Assinatura.

SERPRO / DENATRAN

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR004958/2022
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 04/02/2022 ÀS 10:24
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.102513/2022-61
DATA DO PROTOCOLO: 09/02/2022

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 ;

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 ;

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 janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **PROFISSIONAL** dos trabalhadores das empresas de: a) prestação de serviços à terceiros; b) trabalho temporário; c) leitura e medição de consumo de luz, água e gás encanado; d) entrega de avisos de consumo de água, luz e gás encanado; e) colocação e administração de mão de obra no Estado de São Paulo, e que estão em intersecção com o registro sindical da entidade patronal. Excetuadas de sua representação as seguintes categorias: 1) trabalhadores em empresas de asseio e conservação, higiene e empresas de limpeza urbana; 2) trabalhadores nas indústrias de construção civil; 3) prestadores de serviços temporários quando estiverem atuando em feiras, congressos, promoções e eventos em geral; 4) vigilância e segurança patrimonial,, com abrangência territorial em Adamantina/SP, Adolfo/SP, Aguai/SP, Águas da Prata/SP, Águas de Lindóia/SP, Águas de Santa Bárbara/SP, Águas de São Pedro/SP, Agudos/SP, Alambari/SP, Alfredo Marcondes/SP, Altair/SP, Altinópolis/SP, Alto Alegre/SP, Alumínio/SP, Álvares Florence/SP, Álvares Machado/SP, Álvaro de Carvalho/SP, Alvinlândia/SP, Americana/SP, Américo Brasiliense/SP, Américo de Campos/SP, Amparo/SP, Analândia/SP, Andradina/SP, Angatuba/SP, Anhembi/SP, Anhumas/SP, Aparecida d'Oeste/SP, Aparecida/SP, Apiaí/SP, Araçariguama/SP, Araçatuba/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arapeí/SP, Araraquara/SP, Araras/SP, Arco-Íris/SP, Arealva/SP, Areias/SP, Areiópolis/SP, Ariranha/SP, Artur Nogueira/SP, Arujá/SP, Aspásia/SP, Assis/SP, Atibaia/SP, Auriflama/SP, Avaí/SP, Avanhandava/SP, Avaré/SP, Bady Bassitt/SP, Balbinos/SP, Bálamo/SP, Bananal/SP, Barão de Antonina/SP, Barbosa/SP, Bariri/SP, Barra Bonita/SP, Barra do Chapéu/SP, Barra do Turvo/SP, Barretos/SP, Barrinha/SP, Barueri/SP, Bastos/SP, Batatais/SP, Bauru/SP, Bebedouro/SP, Bento de Abreu/SP, Bernardino de Campos/SP, Bertioga/SP, Bilac/SP, Birigui/SP, Biritiba Mirim/SP, Boa Esperança do Sul/SP, Bocaina/SP, Bofete/SP, Boituva/SP, Bom Jesus dos Perdões/SP, Bom Sucesso de Itararé/SP, Borá/SP, Boracéia/SP, Borborema/SP, Borebi/SP, Botucatu/SP, Bragança Paulista/SP, Braúna/SP, Brejo Alegre/SP, Brodowski/SP, Brotas/SP, Buri/SP, Buritama/SP, Buritzal/SP, Cabrália Paulista/SP, Cabreúva/SP, Caçapava/SP, Cachoeira Paulista/SP, Caconde/SP, Cafelândia/SP, Caiabu/SP, Caieiras/SP, Caiuá/SP, Cajamar/SP, Cajati/SP, Cajobi/SP, Cajuru/SP, Campina do Monte Alegre/SP, Campinas/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Campos do Jordão/SP, Campos Novos Paulista/SP, Cananéia/SP, Canas/SP, Cândido Mota/SP, Cândido Rodrigues/SP, Canitar/SP, Capão Bonito/SP, Capela do Alto/SP, Capivari/SP, Caraguatatuba/SP, Carapicuíba/SP, Cardoso/SP, Casa Branca/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Castilho/SP, Catanduva/SP, Catiguá/SP, Cedral/SP, Cerqueira César/SP, Cerquillo/SP, Cesário Lange/SP, Charqueada/SP, Chavantes/SP, Clementina/SP, Colina/SP, Colômbia/SP, Conchal/SP, Conchas/SP, Cordeirópolis/SP,

Coroados/SP, Coronel Macedo/SP, Corumbataí/SP, Cosmópolis/SP, Cosmorama/SP, Cotia/SP, Cravinhos/SP, Cristais Paulista/SP, Cruzália/SP, Cruzeiro/SP, Cubatão/SP, Cunha/SP, Descalvado/SP, Diadema/SP, Dirce Reis/SP, Divinolândia/SP, Dobrada/SP, Dois Córregos/SP, Dolcinópolis/SP, Dourado/SP, Dracena/SP, Duartina/SP, Dumont/SP, Echaporã/SP, Eldorado/SP, Elias Fausto/SP, Elisiário/SP, Embaúba/SP, Embu das Artes/SP, Embu-Guaçu/SP, Emilianópolis/SP, Engenheiro Coelho/SP, Espírito Santo do Pinhal/SP, Espírito Santo do Turvo/SP, Estiva Gerbi/SP, Estrela do Norte/SP, Estrela d'Oeste/SP, Euclides da Cunha Paulista/SP, Fartura/SP, Fernando Prestes/SP, Fernandópolis/SP, Fernão/SP, Ferraz de Vasconcelos/SP, Flora Rica/SP, Floreal/SP, Flórida Paulista/SP, Florínea/SP, Franca/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Gabriel Monteiro/SP, Gália/SP, Garça/SP, Gastão Vidigal/SP, Gavião Peixoto/SP, General Salgado/SP, Getulina/SP, Glicério/SP, Guaiçara/SP, Guaimbê/SP, Guaira/SP, Guapiaçu/SP, Guapiara/SP, Guará/SP, Guaraçai/SP, Guaraci/SP, Guarani d'Oeste/SP, Guarantã/SP, Guararapes/SP, Guararema/SP, Guaratinguetá/SP, Guareí/SP, Guariba/SP, Guarujá/SP, Guarulhos/SP, Guataparã/SP, Guzolândia/SP, Herculândia/SP, Holambra/SP, Hortolândia/SP, Iacanga/SP, Iacri/SP, Iaras/SP, Ibaté/SP, Ibirá/SP, Ibirarema/SP, Ibitinga/SP, Ibiúna/SP, Icém/SP, Iepê/SP, Igarapuçu do Tietê/SP, Igarapava/SP, Igaratá/SP, Iguape/SP, Ilha Comprida/SP, Ilha Solteira/SP, Ilabela/SP, Indaiatuba/SP, Indiana/SP, Indaporã/SP, Inúbia Paulista/SP, Ipaussu/SP, Iperó/SP, Ipeúna/SP, Ipiranga/SP, Iporanga/SP, Ipuã/SP, Iracemópolis/SP, Irapuã/SP, Irapuru/SP, Itaberá/SP, Itai/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itanhaém/SP, Itaoca/SP, Itapeceira da Serra/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itapevi/SP, Itapira/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Itápolis/SP, Itaporanga/SP, Itapuí/SP, Itapura/SP, Itaquaquecetuba/SP, Itararé/SP, Itariri/SP, Itatiba/SP, Itatinga/SP, Itirapina/SP, Itirapuã/SP, Itobi/SP, Itu/SP, Itupeva/SP, Ituverava/SP, Jaborandi/SP, Jaboticabal/SP, Jacareí/SP, Jaci/SP, Jacupiranga/SP, Jaguariúna/SP, Jales/SP, Jambuí/SP, Jandira/SP, Jardinópolis/SP, Jarinu/SP, Jaú/SP, Jariquara/SP, Joanópolis/SP, João Ramalho/SP, José Bonifácio/SP, Júlio Mesquita/SP, Jumirim/SP, Junqueirópolis/SP, Juquiá/SP, Juquitiba/SP, Lagoinha/SP, Laranjal Paulista/SP, Lavínia/SP, Lavrinhas/SP, Leme/SP, Lençóis Paulista/SP, Limeira/SP, Lindóia/SP, Lins/SP, Lorena/SP, Lourdes/SP, Louveira/SP, Lucélia/SP, Lucianópolis/SP, Luís Antônio/SP, Luiziânia/SP, Lupércio/SP, Lutécia/SP, Macatuba/SP, Macauba/SP, Macedônia/SP, Magda/SP, Mairinque/SP, Mairiporã/SP, Manduri/SP, Marabá Paulista/SP, Maracá/SP, Marapoama/SP, Mariópolis/SP, Marília/SP, Marinópolis/SP, Martinópolis/SP, Matão/SP, Mauá/SP, Mendonça/SP, Meridiano/SP, Mesópolis/SP, Miguelópolis/SP, Mineiros do Tietê/SP, Mira Estrela/SP, Miracatu/SP, Mirandópolis/SP, Mirante do Paranapanema/SP, Mirassol/SP, Mirassolândia/SP, Mococa/SP, Mogi das Cruzes/SP, Mogi Guaçu/SP, Mogi Mirim/SP, Mombuca/SP, Monções/SP, Mongaguá/SP, Monte Alegre do Sul/SP, Monte Alto/SP, Monte Aprazível/SP, Monte Azul Paulista/SP, Monte Castelo/SP, Monte Mor/SP, Monteiro Lobato/SP, Morro Agudo/SP, Morungaba/SP, Motuca/SP, Murutinga do Sul/SP, Nantes/SP, Narandiba/SP, Natividade da Serra/SP, Nazaré Paulista/SP, Neves Paulista/SP, Nhandeara/SP, Nipoã/SP, Nova Aliança/SP, Nova Campina/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Nova Castilho/SP, Nova Europa/SP, Nova Granada/SP, Nova Guataporanga/SP, Nova Independência/SP, Nova Luzitânia/SP, Nova Odessa/SP, Novais/SP, Novo Horizonte/SP, Nuporanga/SP, Ocaçu/SP, Óleo/SP, Olímpia/SP, Onda Verde/SP, Oriente/SP, Orindúva/SP, Orlandia/SP, Osasco/SP, Oscar Bressane/SP, Osvaldo Cruz/SP, Ourinhos/SP, Ouro Verde/SP, Ouroeste/SP, Pacaembu/SP, Palestina/SP, Palmares Paulista/SP, Palmeira d'Oeste/SP, Palmital/SP, Panorama/SP, Paraguaçu Paulista/SP, Paraibuna/SP, Paraíso/SP, Paranapanema/SP, Paranaíba/SP, Parapuã/SP, Pardinópolis/SP, Pariquera-Açu/SP, Parisi/SP, Patrocínio Paulista/SP, Paulicéia/SP, Paulínia/SP, Paulistânia/SP, Paulo de Faria/SP, Pederneiras/SP, Pedra Bela/SP, Pedranópolis/SP, Pedregulho/SP, Pedreira/SP, Pedrinhas Paulista/SP, Pedro de Toledo/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP, Pereiras/SP, Peruíbe/SP, Piacatu/SP, Piedade/SP, Pilar do Sul/SP, Pindamonhangaba/SP, Pindorama/SP, Pinhalzinho/SP, Piquerobi/SP, Piquete/SP, Piracaia/SP, Piracicaba/SP, Piraju/SP, Pirajuí/SP, Pirangi/SP, Pirapora do Bom Jesus/SP, Pirapozinho/SP, Pirassununga/SP, Piratininga/SP, Pitangueiras/SP, Planalto/SP, Platina/SP, Poá/SP, Poloni/SP, Pompéia/SP, Pongai/SP, Pontal/SP, Pontalinda/SP, Pontes Gestal/SP, Populina/SP, Porangaba/SP, Porto Feliz/SP, Porto Ferreira/SP, Potim/SP, Potirendaba/SP, Pracinha/SP, Pradópolis/SP, Praia Grande/SP, Pratânia/SP, Presidente Alves/SP, Presidente Bernardes/SP, Presidente Epitácio/SP, Presidente Prudente/SP, Presidente Venceslau/SP, Promissão/SP, Quadra/SP, Quatá/SP, Queiroz/SP, Queluz/SP, Quintana/SP, Rafard/SP, Rancharia/SP, Redenção da Serra/SP, Regente Feijó/SP, Reginópolis/SP, Registro/SP, Restinga/SP, Ribeira/SP, Ribeirão Bonito/SP, Ribeirão Branco/SP, Ribeirão Corrente/SP, Ribeirão do Sul/SP, Ribeirão dos Índios/SP, Ribeirão Grande/SP, Ribeirão Pires/SP, Ribeirão Preto/SP, Rifaina/SP, Rincão/SP, Rinópolis/SP, Rio Claro/SP, Rio das Pedras/SP, Rio Grande da Serra/SP, Riolândia/SP, Riversul/SP, Rosana/SP, Roseira/SP, Rubiácea/SP, Rubinéia/SP, Sabino/SP, Sagres/SP, Sales

Oliveira/SP, Sales/SP, Salesópolis/SP, Salmourão/SP, Saltinho/SP, Salto de Pirapora/SP, Salto Grande/SP, Salto/SP, Sandovalina/SP, Santa Adélia/SP, Santa Albertina/SP, Santa Bárbara d'Oeste/SP, Santa Branca/SP, Santa Clara d'Oeste/SP, Santa Cruz da Conceição/SP, Santa Cruz da Esperança/SP, Santa Cruz das Palmeiras/SP, Santa Cruz do Rio Pardo/SP, Santa Ernestina/SP, Santa Fé do Sul/SP, Santa Gertrudes/SP, Santa Isabel/SP, Santa Lúcia/SP, Santa Maria da Serra/SP, Santa Mercedes/SP, Santa Rita do Passa Quatro/SP, Santa Rita d'Oeste/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, Santa Salete/SP, Santana da Ponte Pensa/SP, Santana de Parnaíba/SP, Santo Anastácio/SP, Santo André/SP, Santo Antônio da Alegria/SP, Santo Antônio de Posse/SP, Santo Antônio do Aracanguá/SP, Santo Antônio do Jardim/SP, Santo Antônio do Pinhal/SP, Santo Expedito/SP, Santópolis do Aguapeí/SP, Santos/SP, São Bento do Sapucaí/SP, São Bernardo do Campo/SP, São Caetano do Sul/SP, São Carlos/SP, São Francisco/SP, São João da Boa Vista/SP, São João das Duas Pontes/SP, São João de Iracema/SP, São João do Pau d'Alho/SP, São Joaquim da Barra/SP, São José da Bela Vista/SP, São José do Barreiro/SP, São José do Rio Pardo/SP, São José do Rio Preto/SP, São José dos Campos/SP, São Lourenço da Serra/SP, São Luiz do Paraitinga/SP, São Manuel/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Paulo/SP, São Pedro do Turvo/SP, São Pedro/SP, São Roque/SP, São Sebastião da Gramma/SP, São Sebastião/SP, São Simão/SP, São Vicente/SP, Sarapuí/SP, Sarutaiá/SP, Sebastianópolis do Sul/SP, Serra Azul/SP, Serra Negra/SP, Serrana/SP, Sertãozinho/SP, Sete Barras/SP, Severínia/SP, Silveiras/SP, Socorro/SP, Sorocaba/SP, Sud Mennucci/SP, Sumaré/SP, Suzanápolis/SP, Suzano/SP, Tabapuã/SP, Tabatinga/SP, Taboão da Serra/SP, Taciba/SP, Taquai/SP, Taiaçu/SP, Taiúva/SP, Tambaú/SP, Tanabi/SP, Tapiraí/SP, Tapiratiba/SP, Taquaral/SP, Taquaritinga/SP, Taquarituba/SP, Taquarivaí/SP, Tarabai/SP, Tarumã/SP, Tatuí/SP, Taubaté/SP, Tejupá/SP, Teodoro Sampaio/SP, Terra Roxa/SP, Tietê/SP, Timburi/SP, Torre de Pedra/SP, Torrinha/SP, Trabiju/SP, Tremembé/SP, Três Fronteiras/SP, Tuiuti/SP, Tupã/SP, Tupi Paulista/SP, Turiúba/SP, Turmalina/SP, Ubarana/SP, Ubatuba/SP, Ubirajara/SP, Uchoa/SP, União Paulista/SP, Urânia/SP, Uru/SP, Urupês/SP, Valentim Gentil/SP, Valinhos/SP, Valparaíso/SP, Vargem Grande do Sul/SP, Vargem Grande Paulista/SP, Vargem/SP, Várzea Paulista/SP, Vera Cruz/SP, Vinhedo/SP, Viradouro/SP, Vista Alegre do Alto/SP, Vitória Brasil/SP, Votorantim/SP, Votuporanga/SP e Zacarias/SP.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS PROFISSIONAIS

A partir de **1º de Janeiro de 2022**, serão garantidos os seguintes salários profissionais, os quais foram acrescidos dos respectivos índices conforme abaixo:

Messageiro	R\$ 1.372,95
Carregador	R\$ 1.372,95
Empacotador	R\$ 1.372,95
Montador	R\$ 1.372,95
Auxiliar de Serviços Gerais/ Operações	R\$ 1.372,95
Ajudante Geral	R\$ 1.372,95

Demais funções	R\$ 1.372,95
Atendente	R\$ 1.372,95
Auxiliar Administrativo / Escritório	R\$ 1.372,95
Auxiliar de Departamento Pessoal	R\$ 1.372,95
Auxiliar de Monitoramento	R\$ 1.372,95
Auxiliar de Manutenção	R\$ 1.372,95
Copeira	R\$ 1.372,95
Fiscal de Loja	R\$ 1.372,95
Fiscal de Caixa	R\$ 1.372,95
Recepcionista	R\$ 1.372,95
Porteiro / Controlador de Acesso / Recepcionista de Portaria	R\$ 1.607,97
Fiscal de Piso	R\$ 1.607,97
Zelador 1.697,20 + Acumulo Função no valor de 20% salário	R\$
Demonstrador/Degustador/Promotor de Trade Marketing	R\$ 1.397,44
Repositor	R\$ 1.387,33
Monitor Aquático	R\$ 1.765,54
Monitor Ambiental	R\$ 1.662,48

Parágrafo Primeiro - Os salários profissionais mencionados acima são para funções com jornada de 220 horas mensais, e o salário a ser pago aos empregados sob regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral nos termos do art. 58-A e seus parágrafos da CLT.

Parágrafo Segundo – No caso do valor dos salários profissionais previstos no caput desta cláusula ficar em valor inferior ao do salário mínimo estadual de 2022, que vier a ser promulgado por Lei, as empresas ficam obrigadas a corrigi-los.

Parágrafo Terceiro - TABELA DE SALÁRIOS E BENEFÍCIOS ESPECÍFICOS. Em decorrência de sua peculiaridade e considerando os fatores sociais e específicos dos grupos econômicos dos seguimentos abaixo elencados, terão os seguintes Anexos, que farão parte integrante desta Convenção:

Anexo I - Abrangência - Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros que prestam ou que venham prestar serviços nas praças de pedágios rodoviários no Estado de São Paulo, sob jurisdição da DERSA – Desenvolvimento Rodoviário S.A. (operação, manutenção, arrecadação e guarda de valores nas praças de pedágio com coleta manual e coleta eletrônica nos dois sentidos de tráfego nas rodovias).

Anexo II - Abrangência - Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros que prestam ou que venham prestar serviços nas praças de pedágios rodoviários no Estado de São Paulo, sob jurisdição do DER – Departamento de Estrada e Rodagem, e DNER – Departamento Nacional de Estrada e Rodagem, inclusive as privatizadas mediante concessão, e que atualmente existem salários e benefícios diferenciados, de uma mesma atividade para as rodovias e pedágios das diferentes administrações.

Anexo III - Abrangência – Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros e empregados, respectivamente, que prestam ou que venham prestar serviços para as concessionárias de energia elétrica no Estado de São Paulo, inclusive as privatizadas mediante concessão.

Anexo IV - Trabalhadores Temporários.

Parágrafo Quarto - Em relação aos empregados em empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário que desenvolvam as funções de Porteiro / Controlador de Acesso / Fiscal de Piso, Vigia, Atendente de Público, Auxiliar/oficial de Serviços Gerais, Recepcionista de Portaria, Zelador e Folguista, deverá ser respeitada a correção salarial, pisos normativos e benefícios estabelecidos na Convenção Coletiva de Trabalho específica do Segmento de Portaria, Controle de Acesso, Fiscalização de Pisos, Vigia, Atendente de Público, Auxiliar/oficial de Serviços Gerais e Similares, inclusive administrativos, no Estado de São Paulo, cuja data base é JANEIRO.

Parágrafo Quinto - Em relação aos empregados em empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário que desenvolvam as funções de Demonstrador / Degustador / Promotor de Trade Marketing /Repositor, deverá ser respeitada a correção salarial, pisos normativos e benefícios estabelecidos na Convenção Coletiva de Trabalho específica do Segmento de Promoção e Merchandising e Trade Marketing, cuja data base é JANEIRO.

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo praticado será no mínimo de **R\$ 1.372,95 (mil trezentos e setenta e dois centavos e noventa e cinco centavos)** por mês, independente da jornada mensal praticada, ressalvado o disposto no art. 58-A da CLT. No caso do valor do salário normativo ficar em valor inferior ao do salário mínimo estadual de **2022**, que vier a ser promulgado por Lei, as empresas ficam obrigadas a corrigi-los.

Parágrafo Único – Ao menor aprendiz será garantido o salário-mínimo nacional hora, nos termos do §2º do artigo 428 da CLT.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUINTA - CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 01º de Janeiro de 2022, as empresas corrigirão os salários percebidos por seus empregados, levando-se em conta para aplicação os salários base vigentes em 01º de Janeiro de 2021, o reajuste salarial de 10,74% (dez vírgula setenta e quatro 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 10ª desta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO / VALE

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

CLÁUSULA NONA - 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 DÉCIMA - ATRASOS DE PAGAMENTO

O não pagamento, sem motivo justificado, dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalho 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 PRIMEIRA - 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 13.172/2015, 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 SEGUNDA - ADMISSÃO APÓS A DATA BASE

O salário dos empregados admitidos após a data base 01/01/2021 até 31/12/2021 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.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo Contrato de Trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, o mesmo salário do substituído, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO 13º SALÁRIO

Ao empregado afastado a partir de 01/01/2022 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 SEXTA - 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 49ª (Escala de Revezamento).

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 repousos semanais remunerados devidos aos empregados, inclusive nas rescisões contratuais.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 NONA - COMISSÕES / PRÊMIOS

Fica assegurada a todos os empregados comissionados à 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, nos termos do artigo 457, §§ 2º e 3º da CLT, exceto quanto à Participação nos Lucros e/ou Resultados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, 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 VIGÉSIMA - 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.

A) Período de Apuração e Prazo para Pagamento:

Período de Apuração: Exercício 2022 - O período de apuração do PLR – Participação nos Lucros e/ou Resultados será de 01 de Janeiro de 2022 até 31 de Dezembro de 2022.

Prazo para pagamento: O pagamento se dará em 02 (duas) parcelas. A 1ª parcela corresponderá ao período de apuração de Janeiro de 2022 até Junho de 2022 e o pagamento se dará, impreterivelmente, até o dia 31 de **Agosto de 2022**. A 2ª parcela corresponderá ao período de apuração de Julho de 2022 até Dezembro de 2022 e o pagamento se dará, impreterivelmente, até o dia 30 de março de 2023.

B) Condições Gerais atreladas ao pagamento da PLR 2022:

b.1) Faltas: O empregado(a) não poderá ter nenhuma falta no período (Janeiro a Dezembro de 2022), havendo ausência justificada o empregado(a) perderá um percentual de 20% (vinte por cento) do valor, e, havendo ausência injustificada o empregado(a) perderá um percentual de 25% (vinte e cinco por cento) do valor, por cada falta, no respectivo período.

Serão consideradas tanto as faltas injustificadas como as justificadas, respeitando o percentual de desconto de cada modalidade de falta, 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) em caso de falta justificada, e, 25% (vinte e cinco por cento) em caso de falta injustificada, conforme for se ausentando ao trabalho.

b.2) Advertência/Suspensão: O empregado(a) não poderá ter nenhuma advertência ou suspensão no período (Janeiro a Dezembro de 2022), havendo advertência o empregado(a) perderá um percentual de 20% (vinte por cento) do valor, por cada advertência, no respectivo período e, havendo suspensão o empregado(a) perderá um percentual de 25% (vinte e cinco por cento) do valor, por cada suspensão, no respectivo período.

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.

b.3) Os empregados que tiverem Suspensão do Contrato de Trabalho em razão de legislação específica e emergencial, não terão estes meses/períodos computados no cálculo da PLR.

b.4) Condições diversas das previstas neste item B, para pagamento da PLR, deverão ser negociadas exclusivamente por Acordo Coletivo com o Sinddeepres.

C) Valor do PLR: O valor da PLR – Participação nos Lucros e/ou Resultados é de **R\$ 300,50 (trezentos reais e cinquenta centavos)** por empregado, a ser pago em 02 (duas) parcelas semestrais de **R\$ 150,25 (cento e cinquenta reais e vinte e cinco centavos)**, cada por trabalhador, sendo que a 1ª parcela deverá ser paga até o dia 31 de Agosto de 2022 e a 2ª parcela até o dia 30 de março de 2023.

D) Penalização: A título de penalização para as empresas que não efetuarem o pagamento da Participação nos Lucros e/ou Resultados nos moldes previstos no item A, será devido além do valor de **R\$ 300,50 (trezentos reais e cinquenta centavos)** por empregado a aplicação de multa de 5% (cinco por cento) sobre o valor devido a cada empregado, revertido em favor deste, além de juros legais e correção monetária.

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 A, "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.

G) DA TAXA DA NEGOCIAÇÃO DA PLR

Pela negociação da PLR, fica autorizado o desconto de **R\$ 11,00 (onze reais)** por empregado, independente do valor recebido, a ser repassado pela empresa ao Sindeepres em guia própria até o dia 15/09/2022.

h.1) Em caso de admissão posterior ao pagamento da primeira parcela da PLR, será devido o desconto da taxa de **R\$ 11,00 (onze reais)** na segunda parcela a ser pago pelo empregado.

O valor será descontado pela Empresa e repassado ao Sindeepres em guia própria até o dia 15/04/2023.

h.2) O não pagamento no prazo acima estabelecido ensejará multa de 10% (dez por cento) sobre o valor não recolhido pela Empregadora, além dos juros mensais legais.

h.3) Caso a Empresa não efetue o desconto da taxa, o pagamento deverá ser efetuado integralmente pela mesma.

I) FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES:

As empresas ficam obrigadas a informar ao SINDEEPRES a quantidade de trabalhadores ativos nos meses de julho de 2022, até 10/08/2022, e dos ativos em dezembro de 2022, até 10/01/2023, sob pena de

pagamento de multa no importe de 10% do valor integral da PLR, por trabalhador, revertida em favor deste.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, o benefício de auxílio refeição no valor unitário mínimo líquido de **R\$ 19,59 (dezenove reais e cinquenta e nove centavos)**, 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.

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 o valor mínimo líquido de **R\$ 19,59 (dezenove reais e cinquenta e nove centavos)**, 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA / CARTÃO ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão mensalmente e sem ônus para o(s) trabalhador(es) que em 01/01/2022, percebam salário nominal de até **R\$ 5.841,22 (cinco mil oitocentos e quarenta e um reais e vinte e dois centavos)**, mensais, independentemente da jornada de trabalho, um ticket cesta / cartão alimentação magnético em valor nominal de **R\$ 133,86 (cento e trinta e três reais e oitenta e seis centavos)**.

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

Parágrafo Segundo – Às empresas que já praticam esse benefício, ficam asseguradas as condições mais vantajosas aos empregados, inclusive para os casos de fornecimento *in natura*.

Parágrafo Terceiro – Fica garantida a concessão deste benefício para os empregados que possuam até 01 (uma) falta injustificada, excluídas as admitidas pelo art. 473 da CLT.

Parágrafo Quarto - Na hipótese de afastamento por motivo de doença será garantida a percepção do benefício em período limitado a 30 (trinta) dias, e na hipótese de afastamento por 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.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 normativo, 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 QUINTA - 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\$ 1.372,95 (mil trezentos e setenta e dois centavos e noventa e cinco 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 SEXTA - ASSISTÊNCIA 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\$ 23,00 (vinte e três reais) por trabalhador, através de guias próprias a serem expedidas pelo Sindeepres.

Parágrafo Segundo - Fica facultado às empresas o desconto mensal no valor de R\$ 10,00 (dez reais) 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 sub-sedes, mediante atendimento odontológico móvel e /ou firmará convênios odontológicos

para esse fim.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - REMÉDIOS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 62 (sessenta e dois) 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 – Sindeepres e Sindeprestem, 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.

Mão-de-Obra Jovem

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 disciplina a Instrução Normativa INSS nº 77 de 22/01/2015 e alterações posteriores.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

Parágrafo segundo: Permite-se o pagamento da remuneração até o 5º dia útil do mês seguinte ao trabalhado, se o trabalho for superior a 05 (cinco) dias no mês.

Parágrafo terceiro – 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 – Janeiro, respeitado o previsto na cláusula 12ª da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - VARIAÇÕES DE HORÁRIO

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 QUADRAGÉSIMA - 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 Assembleia 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, Vigia, Folguista e Recepcionista de Portaria, Zelador, 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DOS SÁBADOS

Fica convencionado que nas empresas, bem como nos tomadores de serviços que não trabalham aos

sábados, poderão adotar o critério de compensação, não devendo a jornada diária ultrapassar às 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 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 QUADRAGÉSIMA 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.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

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

I - 04 (quatro) dias corridos, no caso de falecimento de esposa (o) ou filho (a);

II - 02 (dois) dias corridos, no caso de falecimento de ascendente, irmão (ã) e pessoa que viva comprovadamente sob sua dependência econômica;

III - 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 QUADRAGÉSIMA 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 QUADRAGÉSIMA 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.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PREENCHIMENTO DE VAGAS

As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade, para preenchimento de vagas de níveis superiores. Sempre que possível, as empresas darão preferência à readmissão de ex-empregados.

Parágrafo primeiro: Em caso de recontração nos termos dispostos no caput da presente cláusula, não haverá qualquer caracterização de unicidade contratual, e ainda, o período em que o empregado esteve desligado não será computado ao período do contrato de trabalho anterior.

Parágrafo segundo – É vedada a exigência de baixa na carteira de trabalho para que haja nova contratação, uma vez que é perfeitamente possível a realização do novo registro sem a mencionada baixa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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 50ª 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.

Parágrafo sétimo – Salvo acordo coletivo específico que disponha de forma diversa, o intervalo previsto no parágrafo sétimo não poderá ser usufruído durante as três primeiras e as três últimas horas da jornada de trabalho dos empregados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 16ª 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.

Parágrafo décimo segundo– Será admitida escalas de 12 horas, mediante pactuação de Acordo Coletivo de Trabalho com o Sinddeepres.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATAÇÃO A TEMPO PARCIAL ART. 58-A

Nos moldes do art. 611-A da CLT, para novas admissões, nos termos do art. 58-A da CLT, o contrato de trabalho a tempo parcial poderá ser utilizado pelas empresas, sendo que a jornada de trabalho fica limitada a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares; ou, ainda, limitada a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Parágrafo Primeiro – As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

Parágrafo Segundo – A alteração do contrato de trabalho para o regime de tempo parcial, nos termos do art. 58-A da CLT, somente poderá ser realizada para as empresas mediante acordo coletivo de trabalho com o SindEEPRES.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

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.

Licença Remunerada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

Licença Adoção

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA A EMPREGADA(O) ADOTANTE

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.

Licença Aborto

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 - Com vistas a preservar os aspectos de segurança relacionados ao uso do uniforme e roupas de trabalho, os empregados demitidos ou demissionários deverão devolver as vestimentas na sede da Empresa ou no último posto de serviço trabalhado, no primeiro dia útil subsequente ao último dia trabalhado, sob pena de ter o desconto do valor correspondente nas verbas rescisórias, respeitado o limite de desconto previsto no documento assinado pelo trabalhador no ato da entrega do uniforme.

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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - VACINAÇÃO COVID

Conforme preceituam o art. 7º, XXII da CF/88, arts. 8º, parágrafo 3º, 611 – A e B, 157 e 158 da CLT e, considerando que a imunização individual é também uma medida de proteção coletiva, uma vez que o trabalhador no seu local de trabalho mantém contato com terceiros/população em geral, é que se justifica a obrigação do empregado apresentar ao empregador, quando por este solicitado, o comprovante de vacinação da Covid-19, conforme calendário de vacinação do Estado de São Paulo, para o desenvolvimento das atividades laborais, sob pena de caracterizar-se ato de insubordinação, nos moldes do art. 482 da CLT, item “h”.

Parágrafo único: Estarão dispensados de apresentar o comprovante, somente os trabalhadores que possuem laudo médico recomendando a dispensa da vacinação.

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 2022 da contribuição sindical equivalente a 01 (um) dia de salário do empregado, e repassar em favor do Sinddeepres, 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 Sinddeepres no mês de abril de 2022, 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 Sinddeepres, 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 MENSAL

As empresas descontarão de todos os trabalhadores associados e dos trabalhadores que não apresentarem oposição a esta contribuição mensal nos moldes da cláusula 79ª, o importe de 1% (um por cento) do salário nominal, ao mês, limitado a R\$ 137,29 (cento e trinta e sete reais e vinte e nove centavos), sob a rubrica de mensalidade sindical, em favor do SINDEEPRES, conforme decisão tomada nas assembleias realizadas na forma do Edital publicado nos jornais Estado de São Paulo, Diário Oficial da União, Folha – Campinas, Jornal de Jundiaí, Tribuna de Piracicaba, O Liberal – Americana, O Imparcial – Presidente Prudente, D’Hoje – São José do Rio Preto, Tribuna de Ribeirão – Ribeirão Preto, Jornal da Cidade – Bauru, Cruzeiro do Sul – Sorocaba, Diário do Litoral – Santos, Diário da Região – Osasco/Barueri, ABC Repórter – Santo André/SBC, O Vale – São José dos Campos/Taubaté, Primeira Página – São Carlos, Folha Metropolitana – Guarulhos, , todos de edição de 07/10/2021.

Parágrafo único – O recolhimento será feito mediante guias fornecidas pelo Sinddeepres às empresas mensalmente.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - RECOLHIMENTOS 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, e até o 15º dia, ao Sindicato Patronal, nos termos da cláusula 71ª. 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 PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS

Fica instituído, conforme previsto no Artigo 513 "e" da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Ordinária, realizada no dia 07 de dezembro de 2021, a obrigatoriedade da Contribuição Confederativa Patronal - com os valores fixados de acordo com os capitais sociais das empresas e da Contribuição Negocial Patronal, valores e critérios de acordo com a categoria e filiação da empresa junto a Entidade. Ambas as contribuições, aprovadas e 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 e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo. Acesse: <https://sindeprestem.com.br/contribuicao-patronal/>

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Conforme aprovação em Assembleia Geral realizadas, onde houve a convocação e a possibilidade de participação de todos os membros da categoria profissional, independente de associação, com direito a voz e voto, bem como nos termos do Acordo Judicial realizado nos autos do processo TRT 2ª região nº 0000349-90.2012.5.02.0037, os empregadores descontarão de todos os trabalhadores abrangidos e beneficiados pela presente CCT, inclusive os temporários, contribuição negocial de 2% (dois por cento), limitada a R\$ 90,00 (noventa reais), que será descontada em parcela única do salário nominal do empregado no mês de outubro de 2022.

Parágrafo primeiro: O repasse será efetuado pela Empresa em favor do SINDEEPRES até o dia 30 de novembro de 2022, mediante guia fornecida às empresas pela entidade sindical.

Parágrafo segundo: A contribuição negocial é devida por todos os membros da categoria, em função da participação da entidade profissional na formulação das normas coletivas.

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

Parágrafo quarto – 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 quinto – O trabalhador dispensado ou que pedir demissão antes do mês de outubro de 2022, mês do desconto, sofrerá o desconto da contribuição negocial na rescisão, cabendo à empresa efetuar o devido repasse ao Sinddeepres, em guia própria.

Parágrafo sexto – O trabalhador não associado poderá manifestar seu direito de oposição, por escrito e individualmente na sede ou subsedes da entidade nos 10 (dez) primeiros dias corridos do mês de outubro de 2022. 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.

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 - 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 SEPTAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA À 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 SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - ASSEMBLÉIAS GERAIS - DISCUSSÃO E APROVAÇÃO DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 22

As Assembleias Gerais de aprovação da pauta de reivindicações que resultou nesta Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 01 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022, foram realizadas foram realizadas nos dias 18 a 20/10/21 nas cidades São Paulo, Americana, Barueri, Bauru, Campinas, Guarulhos, Jundiaí, Osasco, Piracicaba, Presidente Prudente, Ribeirão Preto, Santo André, Santos, São Carlos, São Bernardo do Campo, São José do Rio Preto, São José dos Campos, Sorocaba e Taubaté, tudo nos termos dos artigos 611 e 612 da Consolidação das Leis do Trabalho, ocasião em que às referidas Assembleias asseguraram o direito de oposição quanto à mensalidade sindical aos não associados, a ser exercido nos 10 (DEZ) dias contados a partir da data base encerrando-se o prazo em 12 de janeiro de 2022, 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 OCTAGÉSIMA - JUÍZO COMPETENTE

Para dirimir quaisquer divergências surgidas da relação de trabalho da categoria e da aplicação desta Convenção, fica estabelecido que, não sendo possíveis 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 OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - BENEFICIÁRIOS

São partes do presente instrumento todas as empresas e todos os empregados das empresas do segmento econômico de prestação de serviços a terceiros; colocação e administração de mão-de-obra; trabalho temporário; prestadoras de serviços de volumes, cartões magnéticos e de crédito e de vales-transporte, refeição, alimentação e cesta básica; das empresas de administração e operação de pedágios e de terminais de transportes marítimos, ferroviários e rodoviários, inclusive operação de balsas; prestação de serviços de logística a instituições financeiras e empresas de serviços gerais com predominância de mão-de-obra, nas instalações da prestadora ou nas instalações do tomador de serviços; (exceção feita aos seguimentos com Convenções Coletivas de Trabalho específicas estabelecidas na cláusula 2ª, parágrafo único da presente Convenção Coletiva de Trabalho), com base territorial 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; Quanto aos grupos econômicos das empresas que operam a terceirização de mão de obra nos setores de Praças de Pedágio Rodoviários no Estado de São Paulo sob a jurisdição do DERSA; Praças de Pedágio Rodoviários no Estado de São Paulo sob a jurisdição do DER e DNER; Prestação de Serviços para Concessionária de Energia Elétrica (exceto leitura), Trabalhadores Temporários, estes regidos pelas Leis 6.019/1974, 13.429/2017 e Decreto 10.854/21, terão Anexos específicos à Convenção Coletiva de Trabalho.

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, inclusive por monitoramento eletrônico, operador de portaria remota, fiscalização de piso; recepcionista de portaria, folguista, vigia, atendente de público, auxiliar/oficial de serviços gerais, zelador, similares e demais empregados administrativos das empresas 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 que é a atividade realizada pelos trabalhadores das empresas prestadoras de serviços, colocação e administração de mão de obra visando o desenvolvimento de estratégias nas relações entre fabricantes, marcas/produtos, pontos/canais de venda e consumidores, que estão em intersecção com o que consta no registro Sindical das partes convenientes e os empregados internos, conforme previsto na CLT, no Estado de São Paulo,

com abrangência territorial em SP (Data Base Janeiro);

3) Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário e Leitura de Medidores em Concessionárias de Energia Elétrica, Gás, Água, Saneamento básico e Similares, inclusive as privatizadas mediante concessão do setor público no Estado de São Paulo, e em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros de Corte e Religa de fornecimento de gás, energia e água, substituição de medidores de consumo, inspeção e vistoria de ligações de gás, energia e água, medição e faturamento de consumo de gás, energia e água, e de Apoio e Gestão Comercial para Empresas e Concessionárias de Gás, Energia e Saneamento no Estado de São Paulo, bem como os empregados administrativos e internos das respectivas Empresas abrangidas no Estado de São Paulo (Data Base Janeiro);

4) 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 (Data Base Janeiro);

5) Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração e de Mão de obra, nas empresas prestadoras de serviços a Terceiros 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 Janeiro);

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

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 SEGUNDA - 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.

Outras Disposições

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE

Para a participação em processo de concorrência pública ou privada e pactuação de Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindeepres, as empresas deverão obrigatoriamente apresentar declaração de filiação/regularidade emitida pelo SINDEPRESTEM.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE 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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO

As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos no controle de jornada de trabalho nos termos dos artigos 2º e 3º da Portaria nº 373 de 25/02/11, sem prejuízo do disposto no artigo 74 parágrafo 2º da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico e eletrônico.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS LGPD.

As partes reconhecem a Lei 13.709/18 – Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e a ela se sujeitam.

Parágrafo Único - Considerando o legítimo interesse das partes previsto no artigo 10, II da Lei 13.709/2018, em especial as prerrogativas do SINDEEPRES/SP referentes à defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria representada, nos termos do art. 8º, da Constituição Federal, as empresas encaminharão mensalmente ao SINDEEPRES/SP as listas dos empregados, previstas nas cláusulas 26ª, 68ª, 69ª e 72ª. A Entidade receptora das listagens seguirá a finalidade, a adequação, a necessidade e a segurança para uso dos dados, adotando regras de boas práticas e governança.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - DO TRABALHO À DISTÂNCIA (TELETRABALHO OU HOME OFFICE)

Fica instituída a possibilidade de as Empresas adotarem o sistema de trabalho à distância, através da modalidade Teletrabalho ou Home Office que consiste na prestação de serviços fora das dependências do empregador, preponderantemente ou em alguns dias da semana a definir, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, desde que não constituídas como trabalho externo.

As políticas para o trabalho à distância poderão ser aplicadas a toda empresa, departamentos, setores específicos ou ainda individualmente, preservados os princípios da isonomia, garantindo-se os benefícios do vale refeição e vale alimentação estabelecidos na Convenção Coletiva de Trabalho.

As regras para o trabalho em regime de Teletrabalho/Home Office serão estabelecidas por meio de Contrato de Trabalho ou Aditivo ao Contrato a ser celebrado entre o Empregador e Empregado, onde constará a modalidade e as responsabilidades de cada parte.

Da mesma forma, será formalizada a estrutura necessária para a realização do serviço, especificando as condições em que as atividades serão desenvolvidas, a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, infraestrutura necessária, bem como reembolso de despesas arcadas pelo empregado, prazo de duração, além da possibilidade do retorno para o presencial, por ato unilateral do Empregador, com comunicação prévia de no mínimo 5 (cinco) dias, através de meios eletrônicos para fins de organização e adaptação.

As utilidades mencionadas acima não integrarão a remuneração do empregado.

Eventual Ajuda de Custo que vier a ser fornecida ao empregado em razão do labor em Teletrabalho/Home

Office, por sua natureza indenizatória, não sofrerá as incidências de contribuição previdenciária e FGTS, nem integrará o salário para o fim de qualquer reflexo, como 13º salário, férias etc

O exercício de atividades de forma remota deverá observar as mesmas regras de ergonomia e disposições contidas nas Normas Regulamentadoras (Portaria 3214/78), onde o empregado deverá assinar Termo de Responsabilidade comprometendo-se a observar as orientações e cumprir corretamente as regras de ergonomia fornecidas pelo empregador.

O empregado fica obrigado a preservar o sigilo dos dados e informações acessadas de forma remota, seja da empresa ou de terceiros relacionados, comprometendo-se a utilizá-los somente para fins profissionais e vinculados ao exercício da atividade, observando ainda as normas internas do empregador sobre segurança da informação, sob pena de caracterização de falta grave, bem como implicações trabalhistas, sem prejuízo da responsabilização cível e criminal.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - ALTA PREVIDENCIÁRIA

É obrigatório ao empregado que receber alta previdenciária apresentar-se ao Departamento de Recursos Humanos da empresa, no prazo de 48hs (quarenta e oito), imediatamente subsequente a alta, recebendo protocolo de apresentação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada.

Parágrafo Primeiro: Caso o empregado tenha ingressado com recurso contra a alta previdenciária, deverá comunicar a empresa também no prazo de 48hs (quarenta e oito) imediatamente subsequente a alta, que fornecerá contra recibo da referida comunicação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada.

Parágrafo Segundo: Caso o empregado não labore durante o processamento do recurso/ação apresentado em face do INSS este deverá declarar em até 48 (quarenta e oito) horas, por qualquer meio de comunicação à empresa esta condição, eximindo-a do pagamento dos respectivos salários e demais consectários durante este período.

Parágrafo Terceiro: Quando a empresa efetuar o encaminhamento previdenciário, esta deverá cientificar o empregado do conteúdo da presente cláusula.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - 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 - ANEXOS I, II, III E IV

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATAS DE ASSEMBLEIA

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)

Anexo (PDF)

Anexo (PDF)

Anexo (PDF)

Anexo (PDF)

Anexo (PDF)

Anexo (PDF)

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP002893/2022
 DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/04/2022
 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR008447/2022
 NÚMERO DO PROCESSO: 19964.103093/2022-87
 DATA DO PROTOCOLO: 15/03/2022

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

SIND DAS EMPRESAS DE A E CONSERV NO EST DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.812.524/0001-34, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS EMPREG.EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERV.E TRABALHADORES NA LIMP.URBANA E AREAS VERDES DE PIRAC.E REG., CNPJ n. 02.037.751/0001-08, neste ato representado(a) por seu ;

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 janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Esta norma coletiva abrange todas as empresas e seus empregados, salvo os diferenciados, legalmente reconhecidos, que prestam serviços de asseio e conservação ambiental, higiene, limpeza de fossas e caixas d'água, manutenção predial, pintura, restauração e limpeza de fachadas, lavagem de carpetes, prestação de serviços a terceiros de portaria, recepção e copa, inclusive os trabalhadores administrativos das empresas, com abrangência territorial em Aguai/SP, Águas da Prata/SP, Águas de Lindóia/SP, Águas de São Pedro/SP, Americana/SP, Amparo/SP, Araras/SP, Artur Nogueira/SP, Brotas/SP, Caconde/SP, Capivari/SP, Casa Branca/SP, Charqueada/SP, Conchal/SP, Cordeirópolis/SP, Cosmópolis/SP, Descalvado/SP, Elias Fausto/SP, Engenheiro Coelho/SP, Espírito Santo do Pinhal/SP, Estiva Gerbi/SP, Holambra/SP, Iracemápolis/SP, Itapira/SP, Itobi/SP, Leme/SP, Limeira/SP, Lindóia/SP, Mococa/SP, Mogi Guaçu/SP, Mogi Mirim/SP, Mombuca/SP, Monte Mor/SP, Paulínia/SP, Pedreira/SP, Piracicaba/SP, Pirassununga/SP, Porto Ferreira/SP, Rafard/SP, Rio Claro/SP, Rio das Pedras/SP, Saltinho/SP, Santa Bárbara d'Oeste/SP, Santa Cruz das Palmeiras/SP, Santa Gertrudes/SP, Santa Rita do Passa Quatro/SP, Santo Antônio de Posse/SP, Santo Antônio do Jardim/SP, São João da Boa Vista/SP, São José do Rio Pardo/SP, São Pedro/SP, Serra Negra/SP, Socorro/SP, Tambaú/SP e Vargem Grande do Sul/SP.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de janeiro de 2022, serão garantidos os seguintes salários normativos, para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), exceto as jornadas estabelecidas nas cláusulas: JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 04 (quatro) HORAS DIÁRIAS e JORNADA DE TRABALHO DE 06 (seis) HORAS DIÁRIAS.

Reajuste de **10,5% (dez e meio por cento)** para os demais salários normativos constantes do quadro de funções e salários abaixo transcritos:

PISO SALARIAL MÍNIMO	R\$ 1.384,64
COPEIRA	R\$ 1.424,98
LIMPADOR DE VIDRO	R\$ 1.566,24
RECEPCIONISTA	R\$ 1.551,57
PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO/FISCAL DE PISO	R\$ 1.681,71
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R\$ 1.551,57
ZELADORIA EM PRÉDIOS PÚBLICOS	R\$ 1.828,32
TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO	R\$ 1.867,86
AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO	R\$ 1.384,64
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R\$ 1.469,92
DEMAIS FUNÇÕES	R\$ 1.469,92
HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000psi)	R\$ 1.791,39
OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA	R\$ 2.043,49
OPERADOR DE EMPILHADEIRA	R\$ 2.043,49
OPERADOR DE VÁCUO	R\$ 2.043,49
COVEIRO/SEPULTADOR	R\$ 2.070,50
TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLOGICO	R\$ 2.115,84
VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL	R\$ 1.490,77
AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO	R\$ 1.384,64
LÍDER (RESPONSÁVEL POR ATÉ 10 EMPREGADOS)	R\$ 1.558,30
ENCARREGADO (RESPONSÁVEL POR 11 OU MAIS EMPREGADOS)	R\$ 1.869,9

PISO EM MONTADORAS AUTOMOBILÍSTICAS	R\$ 1.948,70
-------------------------------------	--------------

PISOS SALARIAIS ADMINISTRATIVOS:

Reajuste de **10,5% (dez e meio por cento)** para os demais empregados, cujas funções não façam parte do quadro de pisos salariais normativos acima e que percebam **até o valor de R\$ 6.869,67** (seis mil, oitocentos e sessenta e nove reais e sessenta e sete centavos) mensais. Os valores que superarem esta parcela salarial, ou seja, a parcela **a partir de R\$ 6.869,68** (seis mil, oitocentos e sessenta e nove reais e sessenta e oito centavos) **será de livre negociação** entre as partes (Empregador e Empregado).

*1) Entende-se como **PISO SALARIAL MÍNIMO**, o salário a ser pago para os trabalhadores que exercem as das funções, cujas denominações estão relacionadas com a atividade de asseio, limpeza e conservação predial: Auxiliar de limpeza; Faxineiro; Limpador; Ajudante de limpeza; Servente; Servente de limpeza; Agente de Asseio e Conservação em conformidade com a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO (Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego – www.mte.gov.br).

*2) Entende-se como o piso do **HIDROJATISTA**, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que trabalham operando com pressão acima de 4.000 (quatro mil) psi.

*3) Entende-se como o piso de **OPERADOR DE VÁCUO**, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que exercem as funções em caminhões limpa fossa.

*4) **VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL**, o piso salarial será pago para os trabalhadores que exerçam a limpeza de áreas externas privadas como exemplo: pátios/ruas.

*5) **AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO**, piso salarial será pago para os trabalhadores que exercerem, exclusivamente, a função de limpeza, manutenção e higienização de banheiro público ou coletivo de grande circulação e sua respectiva coleta de lixo.

Parágrafo Primeiro: Compensação - As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente no período compreendido entre 1º de fevereiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

Parágrafo Segundo: Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2021, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/11 por mês, com exceção aos pisos já estabelecidos na tabela de funções e salários.

COMISSÕES: Fica estabelecido, que o **TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO** e o **AUXILIAR EM DESENTUPIMENTO**, além da garantia do piso salarial, terão direito a uma comissão por serviço executado, onde os percentuais deverão ser estabelecidos livremente entre empresa e empregado.

CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS EM MONTADORAS AUTOMOBILÍSTICAS

Serão considerados pisos em montadoras automobilísticas os pisos salariais de limpeza em montadoras de veículo automotor, de via terrestre, o automóvel, caminhão, ônibus, trator, motocicleta e similares de acordo com o previsto no inciso III, Art. 2º da Lei 8.132/90.

A partir de 1º de Janeiro de 2022 fica garantido o Piso salarial em Montadoras Automobilísticas no valor de **R\$ 1.948,70** (um mil novecentos e quarenta e oito reais e setenta centavos), para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os DSR's (descansos semanais remunerados).

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS/FÉRIAS/DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - PRAZOS

As empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento do salário mensal, integral ou parcial, de seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

1.) O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início do seu gozo;

2.) O empregador poderá optar em pagar o décimo terceiro salário nos termos da Legislação Instituída pela Lei 4.090/62 e pela Lei 4.749/65, regulamentada pelo Decreto lei 57.155/65, as quais dispõem que o pagamento deve ser feito em duas parcelas, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor a que o empregado tem direito até o dia 30 de novembro de cada ano e a segunda, equivalente aos 50% (cinquenta por cento) restantes, até o dia 20 de dezembro de cada ano ou **poderão realizar o pagamento em PARCELA ÚNICA até 10/12/2022;**

3.) O não pagamento no prazo estabelecido, do salário, das férias e do 13º salário acarretará à empregadora, multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo.

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUTO

Será garantido ao empregado substituto o mesmo salário percebido pelo substituído, nos termos da Súmula 159 do TST.

CLÁUSULA SÉTIMA - CONTA SALÁRIO

As empresas deverão abrir "conta salário" ou outra equivalente, desde que não tenha ônus para o trabalhador, junto ao estabelecimento bancário de sua preferência.

Todos os trabalhadores deverão receber seus salários pelo novo sistema bancário.

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

CLÁUSULA OITAVA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas concordam em credenciar as instituições conveniadas, apresentadas pelos Sindicatos Profissionais, para fins de empréstimos consignados em folha de pagamento à respectiva instituição contratada ou Sindicato Laboral, sob pena de sofrer as medidas impostas pelas Entidades Sindicais, a saber, o uso das ferramentas de restrição ao crédito, bem como o ajuizamento de ações judiciais para o cumprimento/cobrança.

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecido que a instituição financeira/ credenciada/apresentada pelo Sindicato Profissional, terá autonomia de credenciamento das empresas, deixando de fazê-lo quando a empresa não possuir os critérios necessários para seu credenciamento.

Parágrafo Segundo: Caso a empresa recuse o credenciamento de qualquer instituição apresentada, deverá justificar por escrito, sendo que o Sindicato Profissional fará apresentação de instituição, não sendo aceitas recusas consecutivas.

Parágrafo Terceiro: O objetivo desta cláusula não se confunde com a previsão contida na Cláusula " Descontos Especiais em Folha de Pagamento" deste instrumento coletivo.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA NONA - INSALUBRIDADE

As empresas pagarão a seus empregados os seguintes adicionais de insalubridade:

1.) 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal aos empregados que prestam serviços de limpeza em hospitais, postos de saúde, ambulatórios médicos, clínicas médicas e clínicas odontológicas, caso façam cirurgias de micro e pequeno porte, excetuando-se as áreas administrativas;

2.) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo federal aos empregados que prestam serviços de limpeza em setores sujeitos às doenças por contaminação (leprosários, isolamentos e necrotérios, centro cirúrgico e unidade de terapia intensiva);

2.1) As empresas que possuem PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e Laudo Técnico Pericial anual especificando os graus de risco no ambiente de trabalho, poderão pagar os percentuais de insalubridade de acordo com o estabelecido nas Normas Regulamentadoras - NR's 15 e 16, garantindo-se o pagamento de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo federal;

3.) 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal aos empregados que exerçam a função de **TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO e AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO**;

4.) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo federal, para os empregados que forem contratados para a função de "**AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO**", com determinação expressa das atividades de limpeza ou higienização de instalações sanitárias (banheiros) de uso público ou coletivo de grande circulação e a respectiva coleta de lixo, tais como: *hospitais, aeroportos, terminais rodoviários e ferroviários, estádios, arenas, casas de shows, shoppings, órgãos públicos e outros com as mesmas características, desde que desempenhem essas atividades em período integral de sua jornada diária, semanal ou mensal, exclusivamente e permanentemente, por não se equiparar a limpeza de residências e escritórios.*

5.) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo federal, para os trabalhadores que tenham a função de sepultadores e coveiros em cemitérios.

Parágrafo Primeiro: Não haverá acúmulo do adicional de insalubridade com o de periculosidade, devendo o empregado optar por receber o adicional que melhor lhe convier.

Parágrafo Segundo: Cessada a condição insalubre, devidamente comprovada de acordo com o previsto no art. 191 da Consolidação das Leis do Trabalho, o adicional de insalubridade não será mais devido.

CLÁUSULA DÉCIMA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADES INSALUBRES

Quando necessárias, as prorrogações independem de licença prévia da autoridade competente.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PERICULOSIDADE

1) 30% (trinta por cento) sobre a remuneração aos empregados que exerçam a função de limpador de vidros utilizando-se de balancim manual, mecânico, cadeirinha, cinto de segurança, cordas ou assemelhados;

2) 30% (trinta por cento) sobre remuneração aos empregados que exerçam tarefas em depósito de combustíveis, em abastecimento de veículos, borracharias e aos soldadores.

3) 30% (trinta por cento) sobre a remuneração aos empregados que, durante o exercício de sua atividade, faça uso de cordas, equipamentos, ferramentas, EPI'S ou procedimentos específicos para atividades de trabalho em altura, seguindo o disposto na **NR-35 (Norma Regulamentadora-35)** Trabalho em altura e no Manual para o trabalho em altura pelo MTE em 2018.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES

Acúmulo de função diz respeito à remuneração de empregados que acumulam mais de uma função no trabalho. Desde que devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que vier a exercer cumulativa e habitualmente outra função terá direito ao percentual de adicional correspondente a 20% (vinte por cento) do respectivo salário contratual.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS 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 PPR – Programa de Participação nos 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.

a) EXERCÍCIO 2022: O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2022 até Junho de 2022, com o pagamento até o dia 10 de Agosto/2022; e de Julho de 2022 até Dezembro de 2022, com o pagamento até o dia 10 do mês de Fevereiro/2023.

a.1) EXERCÍCIO 2023: O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2023 até Junho de 2023, com o pagamento até o dia 10 de Agosto/2023; e de Julho de 2023 até Dezembro de 2023, com o pagamento até o dia 10 do mês de Fevereiro/2024.

b) Condições Gerais: Faltas: O empregado não poderá ter nenhuma falta no período, havendo qualquer ausência, o empregado perderá um percentual de 20% (vinte por cento) do valor, por cada falta, no respectivo período.

Serão consideradas apenas as faltas injustificadas, ou seja: o empregado começará com direito a 100% (cem por cento) do valor do PPR – Programa de Participação nos Resultados e perderá a percentagem de 20% (vinte por cento), conforme for se ausentando injustificadamente ao trabalho;

Parágrafo Primeiro: Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PPR – Programa de Participação nos 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 nesta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado (na presença do representante da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL - SIEMACO PIRACICABA), 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 PPR: R\$ 290,50 (duzentos e noventa reais e cinquenta centavos), sendo pago em 02 (duas) parcelas semestrais no valor de **R\$ 145,25** (cento e quarenta e cinco reais e vinte e cinco centavos) cada, sendo a **primeira em 10 de agosto de 2022** e a segunda **10 fevereiro de 2023**;

d) Penalização: Fica estabelecido o pagamento de ½ (meio) piso salarial mínimo, estabelecido na Convenção Coletiva vigente à época, semestralmente, para as empresas que não aderirem no prazo preestabelecido nesta cláusula, em favor de cada 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 do que aquele estipulado no item acima, "Valor do PPR", não poderá ocorrer diminuição do mesmo, considerando o direito adquirido do empregado sobre o PPR concedido pela empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nos Acordos ulteriores a este;

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) 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 (**SIEMACO PIRACICABA e SEAC-SP**), ao final de cada período estabelecido na Cláusula 1ª, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este PPR - Programa de Participação nos Resultados.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão, sem ônus para o trabalhador, mensalmente, a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho, uma cesta básica in natura contendo no mínimo, os seguintes mantimentos de primeira linha:

2 pacotes de 5 kg de arroz agulhinha tipo 1

3 latas de 900 ml de óleo de soja

4 pacotes de 1 kg de feijão

2 latas de 140g de extrato de tomate

2 kg de açúcar refinado

2 latas de 135g de sardinha em óleo

1 kg de sal refinado

1 lata de 180 g de salsicha

1 kg de farinha de trigo

1 pote de 300g de tempero completo

1 kg de macarrão

1 lata de 700g de goiabada/marmelada

½ kg de café torrado e moído com selo ABIC

½ kg de fubá 1

1 caixa de papelão

CESTA BÁSICA

ANO 2022

VALOR EM REAIS

R\$ 123,82

1 - Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, através de tíquetes, vale alimentação ou cartões magnetizados das empresas fornecedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição ou vale alimentação, para compra de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos, desde que satisfeita a exigência do item "2" desta cláusula, e, desde que o empregado seja formalmente pré-avisado da referida alternância, num prazo nunca inferior a 90 (noventa) dias.

2- O empregado que apresentar falta sem justificacão legal no mês, não fará jus ao benefício.

3 - Na ocorrência de falta de um ou mais produtos constantes da cesta básica, a empresa poderá efetuar a substituição por produto similar.

4 - A cesta in natura ou vale-alimentação, será concedido também durante o período de gozo de férias e licença maternidade. No caso de afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo **período máximo de 120 (cento e vinte) dias**. Nestas situações especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), efetuar a retirada, nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado.

5 - Fica estabelecido que a não retirada da cesta in natura ou vale alimentação até o dia 30 do mês, implicará na perda da mesma naquele mês. As empresas se obrigam a comunicar o trabalhador no ato do pedido de seu afastamento o constante deste item.

6 - A retirada da cesta ou vale-alimentação, de conformidade com o item "4", deverá ser contra recibo.

7 - O vale-alimentação ou cesta básica deverá ser entregue até o dia 20 (vinte) do mês subsequente.

8 - Este item não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

9 - Os empregados admitidos ou demitidos para fazer jus à cesta ou vale-alimentação deverão ter trabalhado no mínimo 15 dias no mês.

10- **No caso de recebimento da cesta básica "in natura", a empresa obriga-se a orientar seus empregados a comunicar as eventuais alterações de endereço, ao setor de RH (Recursos Humanos) da empresa mediante entrega de comprovante de endereço atualizado com protocolo de recebimento, toda vez que houver alteração do mesmo.**

Parágrafo Único: A irregularidade no fornecimento da cesta básica "in natura", por não corresponder à quantidade ou qualidade dos produtos indicados nesta cláusula, desde que comprovada, sujeitará ao empregador o pagamento de uma multa correspondente ao valor facial da cesta básica pago ao empregado prejudicado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TÍQUETE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, tíquete refeição ou auxílio alimentação, por dia efetivamente trabalhado, de forma que não é devido tal benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamentos médicos, independentemente de sua origem, e férias, o qual deverá ser entregue até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

O ticket refeição é devido para jornada de quatro horas cumpridas aos sábados (para empregados que cumprem jornada de 44 horas semanais).

TÍQUETE REFEIÇÃO/por dia

ANO 2022

VALOR EM REAIS

R\$ 17,77

Desconto de até

R\$ 1,19

Parágrafo único: As empresas que fornecem a refeição, gratuitamente, estarão isentas do cumprimento desta obrigação.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

As empresas ficam obrigadas a fornecer de forma antecipada e na quantidade necessária, o vale-transporte nos termos da lei, 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.

1 - Para comprovar a solicitação de vale transporte por parte do empregado, as empresas se obrigam a manter a opção do empregado por escrito, sob pena de presunção de que o empregado solicitou a quantidade alegada.

2 - Eventual necessidade de suplementação do quantitativo de vale transporte fornecido ao beneficiário que tiver alteração domiciliar, será concedido pelo empregador, exclusivamente, após a comunicação pelo empregado da alteração do seu endereço residencial, sendo imprescindível a entrega do comprovante de endereço atualizado ao Departamento de Recursos Humanos da empresa.

3 - A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale transporte, não deverá ser considerado falta.

4- O Vale Transporte deve ser concedido sempre de forma antecipada ao empregado para que este possa prestar labor diário em todos os dias do mês em favor do empregador. Quando o empregador adiantar o vale transporte a determinado mês e o empregado não comparecer ao trabalho, será realizada a compensação para o período seguinte do saldo que restar.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COPARTICIPAÇÃO NO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DA CATEGORIA

As partes entendem que a base de trabalhadores representada pela **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL**, é notadamente de um público vulnerável, carente de assistência básica ao próprio trabalhador e sua família, afetando sua vida pessoal e profissional. Como forma de minimizar esta realidade, historicamente alguns Sindicatos da categoria vem prestando parcialmente estes serviços aos trabalhadores e dentre os serviços disponibilizados é o de assistência à saúde (médica e odontológica) para os trabalhadores. Por se tratar de um serviço oneroso, as Empresas contribuirão, mensalmente, para seu custeio de forma a ampliar o escopo desta assistência e atender a todos os trabalhadores da categoria, o que atende a ambas as partes: trabalhador e empresário. Com maior assistência a saúde, maior produtividade.

Parágrafo Primeiro: As empresas concederão a todos seus empregados um benefício constituído por Assistência à saúde, abrangendo o atendimento ambulatorial com consultas médicas e odontológicas, serviços de apoio ao diagnóstico, voltados à prevenção e procedimentos curativos básicos, através de convênios com clínicas e laboratórios especializados, sendo que o mesmo será gerido por instituição terceira, o Instituto Arlindo Gusmão de Fontes, CNPJ Nº 07.709.807/0001-47. Complementarmente e objetivando a promoção do bem estar físico, mental, emocional, intelectual, profissional e social da categoria, o Instituto executará atividades referenciadas no desenvolvimento de estudos, pesquisas, consultorias e ações visando o atingimento dos objetivos previstos nesta Convenção, para tanto realizando convênios e parcerias com centros especializados e entidades parceiras.

Parágrafo Segundo: Escopo dos benefícios de assistência à saúde médica e odontológica a serem oferecidos a categoria: 1. Assistência médica ambulatorial: Serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, com as seguintes especialidades: clínica geral, ginecologia, ortopedia, urologia e oftalmologia. 2. Assistência odontológica: atendimento odontológico, exceto prótese e ortodontia. 3. Exames laboratoriais: Urina tipo 1; cultura de fezes, Colpocitologia Oncótica (Papanicolau) e hemograma completo.

Parágrafo Terceiro: Para custeio do benefício acima referenciado, as empresas pagarão ao Instituto anteriormente identificado, o valor de **R\$ 29,96 (vinte e nove reais e noventa e seis centavos), por mês e por empregado**, responsabilizando-se o Instituto a garantir assistência constituída por consultas médicas e odontológicas, para os trabalhadores, através de estabelecimentos credenciados.

Parágrafo Quarto: Os recolhimentos dos valores estabelecidos na cláusula anterior **deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês**, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED ou E Social do mês imediatamente anterior. Para a viabilização do atendimento aos trabalhadores, a empresa deverá inserir a relação nominal dos trabalhadores conforme layout disponível na página eletrônica do Instituto (site) acessando o link

[HTTPS://institutoagf.org.br/tutorial-boleto](https://institutoagf.org.br/tutorial-boleto)

Parágrafo Quinto: A presente estipulação não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim;

Parágrafo Sexto: A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do (a) empregado (a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 6 (seis meses). Decorrido tal tempo, ao (a) empregado (a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao respectivo instituto, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

Parágrafo Sétimo: Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma **multa equivalente a R\$ 29,96 (vinte e nove reais e noventa e seis centavos), por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula**, em favor do Instituto para o qual os valores deveriam ter sido recolhidos.

Parágrafo Oitavo: Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento deste benefício assistência médica, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em **consonância com o artigo 444 da CLT**.

Parágrafo Nono: O valor de **R\$ 29,96 (vinte e nove reais e noventa e seis centavos)** será válido para o biênio de **2022/2023**. Após esse período, será reajustado de acordo com o índice negociado para categoria abrangida por esta norma coletiva.

Parágrafo Décimo: Para pagamento e cumprimento desta cláusula, acessar o site do Instituto através do endereço:

www.institutoagf.org.br (campo "Boleto").

Parágrafo Décimo Primeiro: LGPD: embora os dados solicitados às empresas para habilitação do trabalhador ao atendimento do benefício não se enquadram como dado sensível perante a Lei 13.709/2018 - LGPD, o Instituto AGF treinou seus funcionários e também instituiu todos os protocolos para tratamento de dados, assumindo e publicando Regras de boas práticas e governança para cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados. Acesse nosso compromisso:

<https://institutoagf.org.br/igpd-boas-praticas>

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e **que não possuam creche própria ou conveniada**, nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, **deverão conceder**, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, a importância equivalente a **30% (trinta por cento) do salário mínimo vigente no país**, por filho com até **24 (vinte e quatro) meses de idade**, para fins de guarda e assistência aos filhos.

- 1 - O empregado do sexo masculino viúvo ou separado judicialmente também terá direito ao benefício, desde que comprove possuir legalmente a guarda do (s) filho (s);
- 2 - O benefício se aplica aos filhos com idade até 21 (vinte e um) anos, desde que comprovada a condição de inválido, nos termos da legislação previdenciária.
- 3 - Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Sem prejuízo do **BENEFÍCIO SOCIAL SINDICAL**, é facultado aos empregadores a contratação de Seguro de Vida em Grupo em prol de seus empregados, hipótese em que os mesmos contribuirão com até 10% (dez por cento) dos prêmios mensais, a ser descontado em folha de pagamento.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS

Fica assegurado a todos os empregados a celebração, por parte da empresa de Convenio com farmácias, drogarias ou outra modalidade para a aquisição de medicamentos com descontos para os empregados, sendo que:

- 1- Os limites individuais para compras por parte dos empregados será definido pela empresa empregadora, cujos valores gastos pelo empregado e devidamente comprovado pelo fornecedor do medicamento, serão descontados em folha de pagamento no mês subsequente a aquisição;
- 2- Fica entendido que a empresa é apenas facilitadora entre o empregado e o fornecedor de medicamentos, não cabendo a esta, empregadora, qualquer ônus no estabelecimento do convênio bem como nas transações feitas pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE RENDA - BENEFÍCIO B91 (ACIDENTE DO TRABALHO)

Fica garantida a complementação de diferença da renda percebida, antes pelo trabalhador, em casos de afastamento por acidente de trabalho durante o recebimento do Benefício "B 91" (acidente de trabalho) do INSS, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO SOCIAL SINDICAL

As Entidades Sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenientes, benefícios sociais, conforme definido no Manual de Procedimentos Operacionais.

Parágrafo Primeiro: Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o exposto consentimento da **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL**, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de **01/01/2022**, o **valor total de R\$ 13,67** (treze reais e sessenta e sete centavos) **por trabalhador que possua**, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosociaisindical.com.br.

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

Parágrafo Terceiro: Na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador, o empregador deverá comunicar formalmente a gestora através do seu site, no prazo máximo e improrrogável de 120 (cento e vinte) dias a contar do fato gerador, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador prejudicado, como se inadimplente estivesse, pelo site www.beneficiosociaisindical.com.br.

Parágrafo Quarto: O empregador que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios, e, em caso de serviços que sejam prestados diretamente às empresas, estes serão suspensos até a regularização dessa contribuição. Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios, e reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados.

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA/DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

O empregado dispensado por justa causa sob a alegação de cometimento de falta grave, será comunicado por escrito do fato.

A ausência de comunicação escrita presumirá a ocorrência de dispensa imotivada.

Se o empregado se negar a acusar o recebimento da comunicação, a recusa deverá ser testemunhada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO INDIRETA

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

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO (LEI Nº.12.506/11)

O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço de que trata a Lei 12.506/11 somente se aplica nos casos de rescisão contratual de iniciativa do empregador.

1º) O Cumprimento do aviso prévio quando trabalhado será de no máximo 30 dias, sendo que os dias excedentes deverão ser indenizados com a devida projeção dos mesmos no tempo de serviço, para todos os efeitos em prol do trabalhador.

2º) Durante o cumprimento dos 30 dias de aviso prévio, a jornada de trabalho será reduzida em duas horas diárias ou 7 dias corridos, cuja opção é do empregado.

3º) O período a ser indenizado será de 3 dias por ano completo de serviço.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BASE DE CÁLCULO PARA COTA DE PCD'S

Considerando que as atividades de prestação de serviços são realizadas em locais indicados pelos tomadores de serviços (clientes), impossibilitando assim, que a empresa prestadora de serviços propicie condições adequadas de trabalho para os portadores de deficiência física habilitada ou reabilitada, o parâmetro para incidência do percentual legal será o dimensionamento relativo ao pessoal da administração.

Parágrafo Primeiro: Será considerada pessoa portadora de deficiência, para fins de atendimento da quota estabelecida pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91, aquele empregado que possui qualquer limitação ou incapacidade para o desempenho normal de atividades, em qualquer nível, atestado por documento emitido por profissional de saúde, devidamente habilitado.

Parágrafo Segundo: No cálculo da percentagem de que trata o caput deste artigo, somente as frações de unidade superior a 0,50 é que darão lugar à admissão de uma pessoa portadora de deficiência.

Parágrafo Terceiro: Os empregados contratados na modalidade de contrato intermitente e contrato por prazo determinado, em virtude das peculiaridades de carga horária, não comporão a base de cálculo para fins de determinação de pessoas com deficiência.

JURISPRUDÊNCIA:

"CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA OU REABILITADOS. PERCENTUAL MÍNIMO. INCIDÊNCIA SOBRE CARGOS PASSÍVEIS DE PREENCHIMENTO. A legislação determina que as empresas devem observar um percentual mínimo de contratação de pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, ou beneficiárias reabilitadas (PCDs), em relação ao número de empregados efetivos. No entanto, diante da dificuldade que os empregadores enfrentam para encontrar mão de obra qualificada ou pessoas aptas a atuarem em seus ambientes de trabalho de maneira digna, a regra legal deve sofrer uma interpretação isolada, voltada ao caso concreto, em certos ramos de atividade, onde a maior parte dos funcionários é composta por possuidores de requisitos e habilitações específicas. Assim, a exigência do percentual mínimo previsto na Lei n. 8.213/91 deve ser referente ao total de empregados que desenvolvam funções possíveis de serem executadas por portadores de necessidades especiais. Recurso da União conhecido e não provido." (TRT-11 RO 0011728-02.2013.5.11.0018, 2ª Turma, Relatora: RUTH BARBOSA SAMPAIO, Data da Publicação: DEJT 4/5/2015).

Tribunal Superior do Trabalho- processo 658200-89.2009.5.09.0670, pacificou a jurisprudência sobre a questão do cumprimento da cota estabelecida no artigo 93 da Lei 8.123/91 destinada às pessoas com deficiência.

MÃO-DE-OBRA JOVEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES

O percentual de aprendizagem de no mínimo 5%, previsto no art. 429 da CLT, deve ser aplicado em relação às funções que demandem formação profissional, no caso das empresas signatárias da presente norma coletiva, serão excluídas da base de cálculo as funções de Copeira, Limpador de Vidro, Porteiro/Controlador de Acesso/Fiscal de Piso, Zeladoria em Próprios Públicos, Técnico em Desentupimento, Auxiliar em Desentupimento, Auxiliar de Manutenção, Hidrojatista, Operador de Varredeira Motorizada, Operador de Vácuo (Caminhões Limpa Fossa), Coveiro/Sepultador, Tratador de animais em Zoológico, Varredor de áreas Públicas Privadas (Pátios/Ruas), Agente de Higienização, Auxiliar de Limpeza e assemelhados, justamente por **não demandarem qualquer formação para seu exercício.**

Parágrafo primeiro - Para efeito de enquadramento de função que demanda formação técnico-profissional metódica, prevista no art. 429 da CLT, e consequente estabelecimento do cálculo da percentagem de que trata o art. 51 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, entender-se-á por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho, **em cursos ministrados com carga horária superior a 700 (setecentas) horas, bem como funções que demandem nível de escolaridade inferior ao ensino fundamental completo, experiência inferior a um ano.**

Parágrafo segundo - Ficam excluídas do cálculo da percentagem de que trata o art. 51 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, as funções que não exijam formação técnico-profissional metódica, mas simples treinamento para o seu exercício.

Parágrafo terceiro - No cálculo da percentagem de que trata o *caput*, somente as frações de unidade superior a 0,50 é que darão lugar à admissão de um aprendiz.

Parágrafo quarto - Os empregados contratados na modalidade de contrato intermitente e contrato por prazo determinado, em virtude das peculiaridades de carga horária, não comporão a base de cálculo para fins de determinação das cotas de aprendizes.

Parágrafo quinto - O aprendiz e portador de necessidades especiais cumpre o sistema de cotas de aprendizagem e de portador de necessidades especiais, pois preenchem as duas condições previstas nas legislações de regência.

Parágrafo sexto - O menor aprendiz receberá o salário mínimo/hora federal vigente.

Parágrafo sétimo - Sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional, conforme acima descrito, devem ser excluídos os empregados afastados pelo INSS, para prestação de serviço militar, ou outros motivos previstos em lei, que suspendam ou interrompam os contratos de trabalho.

JURISPRUDÊNCIA - PROCESSO: 0101447-71.2017.5.01.0005, 5ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

RECURSO DE REVISTA Nº TST-RR-191-51.2010.5.03.0013, DE 06/08/2014.

Processo: 0000674-90.2010.5.03.0107 RO. FONTE: TRT-3ª Região.

TRT15, RO 015313/98, 5ª TURMA, DOE 01/12/1.999

TST-RR-191-51.2010.5.03.0013, de 06/08/2014.

"Funções desse jaez não justificam a contratação especial prevista na CLT, por não proporcionarem ao jovem formação profissional metódica, de complexidade progressiva, de forma a facilitar o posterior acesso do aprendiz ao mercado de trabalho", afirmou o relator, ministro João Oreste Dalazen. A decisão foi unânime. Processo: RR-1402500-23.2004.5.09.0007

TRT- 10ª Região, nos autos da AACC 0000246-65.2018.5.10.0000,

04ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA ACP 0000676-32.2018.5.09.0004

Processo Inquérito Civil Público 000028.2018.18.031/1 – Ministério Público do Trabalho – Procuradoria do Trabalho no Município de Anápolis

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TELETRABALHO E HOME OFFICE

Para os fins desta norma coletiva **considera-se:**

a) como **TELETRABALHO** a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências das EMPRESAS, ou seja, **três (3) ou mais vezes por semana** - com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação;

b) como trabalho em regime de **HOME OFFICE**, qualquer prestação de serviços fora das dependências do empregador - parcial ou integral, **uma ou duas vezes por semana** - com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

1.) Caso seja necessário o comparecimento do empregado nas dependências da empresa para realização de atividades específicas que exijam a presença do mesmo, não descaracterizará o regime de home office, ficando sob a responsabilidade do empregador o reembolso das despesas com locomoção (vale- transporte, aplicativos de transporte, táxi, etc.)

Parágrafo Primeiro: Fica permitida a implementação do "teletrabalho" ou do "trabalho em regime de home office" no âmbito da categoria mediante acordo individual específico para este fim, e adoção de políticas internas nos termos do art. 75-A e seguintes da CLT.

Parágrafo Segundo: A alteração do regime de teletrabalho para presencial poderá ser modificada a qualquer momento, respeitando sempre o aviso prévio de 15 (quinze) dias para reversão do regime à distância para o presencial.

Parágrafo Terceiro: Aos empregados que firmarem acordo individual em regime de teletrabalho, fica estabelecido que as EMPRESAS pagarão uma ajuda de custo mensal no valor acordado entre o trabalhador e a empresa em razão dos custos e despesas decorrentes da utilização de energia elétrica, internet, mobiliário, infraestrutura básica e quaisquer outros decorrentes do trabalho em regime de home office e/ou teletrabalho, cuja natureza é meramente indenizatória para todos os fins.

Parágrafo Quarto: Os empregados cujo contrato contenha previsão expressa do trabalho em regime de teletrabalho ou home office estão inseridos na excludente do controle de jornada disposto no art. 62, inciso III da CLT, sendo ratificado pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, dispensados de qualquer forma de controle de ponto.

Parágrafo Quinto: Os EMPREGADOS deverão comparecer no estabelecimento das EMPRESAS sempre que for requisitado por esta, inclusive, mas não limitado, para participar de treinamentos, realização de exames periódicos e/ou reuniões de rotina e outras. Este comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Parágrafo Sexto: Para todos os fins legais e administrativos, considera-se como local de trabalho e base territorial dos empregados em regime de teletrabalho ou em home office.

Parágrafo Sétimo: Enquanto perdurar o contrato de trabalho de home office, a empresa deverá conceder ao empregado, o vale refeição e o vale alimentação previsto em cláusula da presente CCT.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - APOSENTADORIA/INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR E ESTABILIDADE

Ao empregado que contar com 60 (sessenta) meses ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador, será concedido, quando da sua aposentadoria, uma indenização complementar equivalente ao valor de 1(um) salário nominal do empregado.

a) Ao trabalhador que estiver a 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria, fica garantida a estabilidade no emprego durante esse período, exceto em casos de término de contrato de prestação de serviços com o tomador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a antecipar as despesas com o transporte de seus empregados, em caso de deslocamento de um município para outro, para recebimento de rescisão de contrato de trabalho, NA BASE TERRITORIAL da **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL**.

a) As empresas deverão comunicar por escrito ao empregado desligado, a data, local e horário para homologação da rescisão contratual.

b) A falta de comparecimento da empresa no ato das homologações previamente agendadas a sujeitará ao pagamento de indenização correspondente a 1 (um) dia da remuneração do empregado, paga diretamente ao mesmo, sem prejuízo das demais penalidades.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões contratuais **deverão ser efetuadas na ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL**.

a) Fica facultado ao trabalhador, optar pelo local da realização da Homologação da rescisão contratual na sede ou subsele da **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL**, sob pena de a empresa arcar com o pagamento da importância equivalente a 01 (um) dia de salário do empregado e as despesas de condução, paga diretamente ao mesmo;

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

- c) Em se tratando de pedido de demissão, com recusa de cumprimento integral ou parcial do aviso prévio por parte do empregado, a empresa poderá descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, exceto em relação ao saldo salarial referente aos dias trabalhados;
- d) Quando a **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL** der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea "b" desta cláusula, será obrigado a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.
- e) No caso de descumprimento desta cláusula, as empresas estarão sujeitas a aplicação da cláusula "Prazos e Multas", constante desta norma coletiva de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SALDO DE SALÁRIOS

O saldo de salário referente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, exceto se a homologação ou quitação da rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento geral.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RETENÇÃO DA CTPS

Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, de que trata o artigo 29 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DEVIDA NA DEMISSÃO ANTES DA DATA BASE

Considerando a característica do setor de Asseio e Conservação ser prestação de serviços contínuos à terceiros, **exclusivamente no caso de rescisão contratual por parte do contratante**, NÃO será devida a indenização adicional equivalente a um salário mensal, no caso de dispensa sem justa causa, conforme determinam as Leis 6.708/79 e Lei 7.238/84, em ambas no seu artigo 9º.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRANSFERÊNCIA

As empresas ficam obrigadas a comunicar seus empregados, por escrito, sob pena de presunção de não comunicação, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, as mudanças de local de trabalho, bem como o horário, respeitada a legislação atinente a cada caso.

- a) as transferências só poderão ocorrer para locais onde não haja alteração do número de conduções estabelecidas na última Declaração de Opção de Vale-transporte efetuado pelo empregado.
- b) as despesas excedentes com transporte, nos casos de transferência do local dos serviços ou atendimento de plantões, deverão ser pagas antecipadamente.
- c) a transferência intermunicípio, bem como a alteração da jornada de trabalho diurno para noturno e vice-versa só poderá ocorrer desde que esta condição esteja expressa no contrato de trabalho e não provoque prejuízo ao empregado.
- d) a não observância dos procedimentos acima caracteriza infração ao contrato de trabalho nos termos do artigo 483 letra "d" da CLT, passível de rescisão indireta do contrato de trabalho.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ASSÉDIO MORAL

O trabalhador tem direito fundamental à saúde física e mental. O assédio moral é causa de transtornos físicos e mentais e também de absenteísmo no ambiente de trabalho.

As partes Convenientes declaram seu repúdio a quaisquer das formas de assédio moral.

Parágrafo Primeiro: Para efeito de delimitação do alcance da obrigação descrita nesta cláusula, consideram-se práticas vexatórias ou humilhantes, entre outras: 1. Xingamentos; 2. Dirigir-se aos empregados em tom de voz desrespeitoso; 3. Imputação de apelidos ofensivos. 4. Rótulos que depreciam os empregados; 5. Toda forma de ridicularização do trabalhador; 6. Estabelecimento de comparações entre empregados, de modo a violar a imagem daqueles qualificados como menos produtivos; 7. Intimidação dos empregados através de ameaças de demissão; 8. Represálias ao empregado que denunciar assédio moral, especialmente por meio de despedida sem justa causa; 9. Pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva e condutas abusivas ou constrangedoras.

Parágrafo Segundo: As empresas comprometem-se a manter ações permanentes de prevenção contra assédio moral no ambiente de trabalho, mediante campanhas de conscientização dos trabalhadores e gestores sobre o tema.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 30 (trinta) dias após o término da licença maternidade.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 4 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS

Fica garantido o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial na função exercida, para os trabalhadores que cumprem jornada até 4 (quatro) horas diárias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO DE 6 (SEIS) HORAS DIÁRIAS

Fica garantido aos empregados que trabalham a partir de 6 (seis) horas diárias ou 180 (cento e oitenta) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), o piso salarial mínimo da função desempenhada, estabelecida no quadro de pisos salariais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TURNO FIXO DE 12 X 36

A jornada de Trabalho poderá ser de 12 (doze) horas seguidas de trabalho e 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias, em razão do natural compensação, usufruídos ou indenizados, o intervalo de repouso e alimentação, **garantindo que seja usufruído no mínimo 30 (trinta) minutos.**

Parágrafo Primeiro: Considera-se já remunerado o Trabalho realizado nos domingos e feriados que por ventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, face a natural compensação pelo desconto das 36 (trinta e seis) horas seguintes.

Parágrafo Segundo: Se a jornada 12 x 36 ocorrer em ambiente insalubre é desnecessária a licença prévia da autoridade competente na área de higiene do Trabalho.

Parágrafo Terceiro: A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal de Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - OUTRAS ESCALAS E JORNADAS

A jornada normal admitida na categoria compreende o trabalho de 192 (cento e noventa e duas) horas mensais, observado o artigo 611- A da CLT.

Parágrafo Primeiro: Serão admitidas as escalas de trabalho 4x2 e 5x2, em face das características e singularidade da atividade, com jornada diária de até 12 (doze) horas, **desde que não ultrapasse a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.**

Parágrafo Segundo: As remunerações dos DSR's (Descanso Semanal Remunerado) e dos Feriados não compensados serão refletidas nos pagamentos de férias e 13º salários dos empregados, inclusive quando indenizados.

Parágrafo Terceiro: O intervalo para refeição e descanso poderá ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, conforme dispõe o artigo 611-A, inciso III, da CLT. De modo que, caso não seja concedido integralmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, como determina o artigo 71, §4º da CLT.

Parágrafo Quarto: O intervalo previsto no parágrafo terceiro não poderá ser usufruído durante as 02 (duas) primeiras horas e as 02 (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 02 (dois) períodos de 30 (trinta) minutos cada.

Parágrafo Sexto: Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo terceiro, 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 do deslocamento aos locais disponíveis para a refeição. **Parágrafo Décimo:** O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal, por 220 (duzentos 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.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Nas jornadas superiores a 06 (seis) horas diárias, o intervalo para refeição e descanso será de no mínimo 01 (uma) hora.

Caso não seja concedido integralmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para refeição e descanso.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PONTO ELETRÔNICO

As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos artigos 2º e 3º, da Portaria nº 373, de 25/2/11, sem prejuízo do disposto no artigo 74º, parágrafo 2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico e eletrônico, biometria e reconhecimento facial.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PONTO POR EXCEÇÃO

Fica facultado às empresas com até 5 (cinco) empregados, por local de trabalho, adotar a marcação do ponto por exceção, ou seja, poderão adotar o registro de ponto por exceção em conformidade com a legislação vigente, CLT, art. 74, parágrafo terceiro.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REGISTRO DO HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho poderá ser registrado pelos empregados em cartão, papeleta, livro de ponto, cartão magnético ou, ainda, por outros meios eletrônicos, ficando as empresas obrigadas a colherem assinatura dos empregados ao final do período de fechamento do ponto no respectivo meio de controle, salvo no caso da utilização de biometria ou reconhecimento facial, podendo as empresas dispensarem a marcação do intervalo de repouso e alimentação, desde que haja uma pré-anotação do intervalo no cabeçalho do documento onde é registrada a jornada, conforme a legislação em vigor.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TEMPO DE TROCA DE UNIFORMES

O tempo de troca de uniforme não será considerado à disposição do empregador, salvo se houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

**FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS**

Comunicado o período de gozo de férias, o empregador não poderá cancelar ou modificar o início previsto, exceto se ocorrer algum fato imperioso.

Parágrafo primeiro: A comunicação do período de gozo de férias deverá ocorrer com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por escrito.

Parágrafo segundo: A concessão de férias após o vencimento legal do período aquisitivo ensejará o pagamento em dobro nos termos da legislação.

Parágrafo terceiro: É devido o pagamento das férias proporcionais acrescidas de 1/3 (um terço) ao empregado que pede demissão antes de completar 12 (doze) meses de trabalho, conforme súmula 261 do TST.

Parágrafo quarto: O gozo de férias não poderá ter início em dias que coincida com sábados, domingos, feriados ou dias ponte.

Parágrafo quinto: Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

LICENÇA REMUNERADA**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA REMUNERADA (CONTAGEM DO ACRÉSCIMO AO TEMPO DE AVISO PRÉVIO)**

- a) As empresas poderão optar em conceder licença remunerada até o limite equivalente dos dias de aviso prévio adicional por ano de trabalho, de forma que por ocasião da rescisão contratual, serão abatidos os dias de licença remunerada concedidos do aviso prévio adicional.
- b) Será garantido a esse trabalhador todos os benefícios conquistados em Convenção Coletiva de Trabalho, **exceto o valor referente ao vale transporte e vale refeição.**
- c) O mesmo princípio poderá ser adotado para empregados, que tenham comprovada doença crônica, como Câncer, Diabetes, Cardíaco, dentre outras, mediante atestado médico que comprove sua situação.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

As empresas se obrigam a cumprir, além do estabelecido na legislação em vigor, o seguinte:

REFEITÓRIOS: Nos locais com mais de 10 (dez) empregados, deverá ser fornecido local apropriado para refeições dos mesmos;

VESTIÁRIOS: Nos locais com mais de 10 (dez) empregados, deverá ser fornecido vestiários com armários e chuveiros, quando da concordância do cliente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Fica constituída uma comissão formada por técnicos da área de saúde e segurança no trabalho, que terá como tarefa, o levantamento dos graus de risco, insalubridade, etc., da atividade como um todo.

- a) Os resultados dos trabalhos desenvolvidos pela comissão, servirão como balizamento para providências que deverão ser tomadas pelas partes.

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - SEGURANÇA NO TRABALHO

a) Para os trabalhos em altura realizados com auxílio de corda as empresas deverão cumprir, rigorosamente todo o disposto na NR35, bem como as orientações do Ministério do Trabalho e Emprego.

b) As empresas se comprometem a fornecer, trimestralmente, à **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL**, relação contendo todos os empregados afastados por auxílio doença ou por acidente do trabalho.

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES

Deverão ser fornecidos, gratuitamente, 1 (um) uniforme na admissão e outro 30 (trinta dias) após. Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa fica obrigada a restituir em dobro o respectivo valor, na forma do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Fica assegurado a empresa o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião do desligamento do empregado. Os uniformes deverão ser fornecidos completos, inclusive no período de inverno, acrescidos de agasalhos (ex.: "camisa, calça, camiseta, sapatos ou botas, sobretudo ou jaqueta (para porteiros); agasalhos (jaleco ou jaqueta ou blusa de moletom ou blusa de lã ou casaco/paletó)".

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo SUS (Sistema único de Saúde) e seus conveniados, bem como, os emitidos pelo serviço médico e odontológico da **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL** e seus conveniados, também serão aceitos os atestados médicos emitidos pelo convênio médico ou plano de saúde do empregado e quando o empregado estiver relacionado como dependente em Convênio Médico cujo titular seja o cônjuge.

a) Deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica.

b) A falta de indicação do CID – Classificação Estatística Internacional de Doenças nos atestados médicos, não invalida sua eficácia.

Parágrafo Primeiro: O atestado deverá ser entregue, pessoalmente, ou, no caso de absoluta impossibilidade comprovada, por outrem, ou ainda, por meio eletrônico até 48 (quarenta e oito) horas após a emissão do referido atestado médico, sendo convalidado pelo médico da empresa.

Parágrafo Segundo: Quando o empregado prestar serviço fora do domicílio da sede da empresa, a entrega do atestado médico poderá ser feita em sua subsele ou posto de apoio, caso existam, ou recolhido pelo preposto da mesma no próprio posto de serviço.

Parágrafo Terceiro: Para sua validade, o atestado deverá conter a identificação do empregado e assinatura e carimbo com o número do Conselho do profissional que assina o documento, e ser apresentado em duas vias (original e cópia), a fim de que as empresas declarem na cópia a ser imediatamente devolvida ao empregado, o recebimento do respectivo original, inclusive com data, horário e assinatura do preposto da empresa.

Parágrafo Quarto: Caso a empresa suspeite de fraude no atestado apresentado, poderá solicitar esclarecimentos aos responsáveis, os quais deverão prestá-las, vez que a prática de atestado falso é crime, previsto nos arts. 297 e 302 do Código Penal.

Parágrafo Quinto: Caso a fraude seja constatada, poderá implicar em demissão por justa causa do empregado, prevista no artigo 482, da CLT.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - SESMT COLETIVO ORGANIZAÇÃO DO SESMT COLETIVO

Em conformidade com o Art. 2º da Portaria SIT/ DSST Nº 17, de 01/08/2007, que aprova o subitem 4.14.3 da NR-4 que, por sua vez, altera a redação da Norma Regulamentadora nº 4, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) poderá ser organizado pelo SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO, englobando as empresas da mesma atividade econômica, localizadas na área de representação do SEAC - SP SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO;

-> Para facilitar a leitura, transcreve-se a Norma Regulamentadora 4, nos artigos em referendados nesta cláusula. " NR 4 - NORMA REGULAMENTADORA 4 SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO "4.1. As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho." ... "4.14.3 As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II, podem constituir SESMT comum, organizado pelo sindicato patronal correspondente ou pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho." ... "4.14.3.4 O SESMT organizado conforme o subitem 4.14.3 deve ter seu funcionamento avaliado semestralmente, por Comissão composta de representantes das empresas, do sindicato de trabalhadores e da Delegacia Regional do Trabalho, ou na forma e periodicidade previstas na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. (Subitem 4.14.3 aprovado pela Portaria SST 17/2007)."

AValiação: Nos termos no item 4.14.4.3 as partes signatárias constituirão comissão paritária indicando cada qual dois componentes, e integrada ainda por dois integrantes da empresa que aderir ao sistema efetivarão a avaliação do sistema no prazo de seis meses após sua implantação.

FISCALIZAÇÃO: A partir de seis meses da implantação, a comissão paritária composta pelos signatários, poderá requisitar às empresas representadas pelo SEAC - SP SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO, que não aderirem ao sistema, toda documentação relativa ao SESMT, mediante simples notificação com aviso de recebimento, com prazo de apresentação não inferior à vinte dias para análise do correto cumprimento da Legislação relativa à matéria.

PARÁGRAFO ÚNICO: A não apresentação no prazo assinalado ensejará multa em favor das entidades no importe de cinco por cento (5%) do piso normativo por empregado da empresa, sendo metade à cada entidade, sem prejuízo de comunicação ao Ministério Público do Trabalho, e à Fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

Na hipótese do empregado ser encaminhado ao INSS para recebimento de benefício previdenciário, e tenha este sido negado ou cessado, deverá o mesmo retornar a empresa imediatamente após comunicação do INSS. Fica, outrossim, determinado que o empregado deverá informar a empresa as decisões de deferimento ou indeferimento e/ou demais movimentações de benefícios e/ou aposentadoria, no prazo máximo de 48 horas após comunicação, **sob pena de não poder requerer qualquer verba inerente ao período não informado.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso o empregado opte por recorrer da decisão do INSS, pelas vias administrativas ou judiciais, e não retorne ao trabalho, deverá o mesmo entregar a empresa, por escrito, a intenção de recurso, ficando durante o período com o contrato de trabalho suspenso até que volte a laborar, cumprindo os trâmites legais de retorno ao trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Anualmente, o empregado afastado deverá comunicar a empresa a sua respectiva situação, considerando os efeitos da presente cláusula coletiva de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ENQUADRAMENTO SINDICAL

Para se determinar a norma coletiva aplicável entre empregado e empregador faz-se necessário verificar qual a atividade desenvolvida pela empresa, a fim de que se proceda ao enquadramento sindical.

Se o empregador lista diversas atividades em seu contrato social, aquela que mais se destaca determina a entidade sindical autorizada a representar a empresa na celebração de normas coletivas o enquadramento sindical do trabalhador decorre da atividade preponderante da empresa.

Neste sentido, mesmo que a empresa desenvolva atividades outras, utilizando um universo ínfimo de empregados, mas dentro do contexto de sua atividade principal, esta será sua atividade preponderante.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE AFASTAMENTO

Fica garantido o afastamento remunerado aos dirigentes sindicais, cipeiros e delegados sindicais, quando da participação em seminários, cursos e congressos realizados pelas entidades sindicais.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CLÁUSULA REFERENTE A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea "e" da CLT, de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário n. 189.960-3, publicada no DJU em 10.08.2001 e, recente entendimento do Ministério Público do Trabalho e Poder Judiciário, afim de que haja a manutenção da infra-estrutura da entidade sindical, considerando que as negociações coletivas trazem benefícios e vantagens a toda a categoria, independente de ser associado ou não. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a importância equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário nominal de cada empregado referente a Contribuição Assistencial Negocial aprovada e fixada pela AGE (Assembleia Geral Extraordinária) da categoria, exceto no mês de março o qual ocorre o desconto da Contribuição Sindical, ou em caso de Associado/Filiado ao sindicato que o desconto mensal é a Mensalidade Associativa, sempre prevalecendo um único desconto por mês, limitado o desconto mensal a R\$ 40,00 (quarenta reais).

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao **SIEMACO PIRACICABA E REGIÃO**, até o dia 10 do mês subsequente ao desconto referente a Contribuição Assistencial e, até o dia 08 do mês subsequente ao desconto referente a Mensalidade Associativa, em guias próprias geradas pelo próprio **SIEMACO PIRACICABA E REGIÃO**, CNPJ nº 02.037.751/0001-08, fornecidas através de sistema de emissão de boletos (por senha e login) no site do **SIEMACO PIRACICABA** www.siemacopiracicaba.com.br, disponibilizadas para todas as empresas de Asseio e Conservação, devendo o valor ser preenchido pela empresa, de acordo com o desconto realizado em folha de pagamento, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais. Os trabalhadores que queiram exercer o direito de oposição deste desconto devem manifestar-se pessoalmente entregando carta de próprio punho na sede e sub-sedes da entidade, até 90 (noventa) dias a partir do início da vigência da referida convenção coletiva de trabalho.

Ficam sem validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, cartório, e-mail, fax ou diretamente à empresa. **NOVOS EMPREGADOS**: Dos empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se aos mesmos, o direito de oposição aos descontos, até 90 (noventa) dias a partir do início do contrato de trabalho, aos empregados não associados, devendo manifestar-se pessoalmente entregando carta de próprio punho na sede ou sub-sedes da entidade.

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial é de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao **SIEMACO PIRACICABA** fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CRTS - RELAÇÕES TRABALHISTAS SINDICAIS**

A CRTS - Contribuição de Relações Trabalhistas Sindicais, é devida pelas empresas ao SEAC-SP, mensalmente, no percentual de 0,4% (zero vírgula quatro por cento), incidente sobre a base de cálculo do FGTS constante da folha de pagamento.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA COM AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS

Com intuito de preservar as empresas idôneas, assim como seus respectivos empregados e os contratantes em geral, para efeito deste instrumento e de comprovação junto a terceiros, inclusive justiça do trabalho, Superintendência Regional do Trabalho, Tomador de serviços e Órgãos Licitantes e por força desta convenção e em atendimento ao disposto no Artigo 607 da CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar Certidão de Regularidade para com suas obrigações sindicais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Esta certidão será expedida pelas partes convenientes, individualmente, sendo específica para cada certame licitatório, sendo vedada a emissão de certidões ou declarações de cumprimento parcial das obrigações contidas nesta Cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Consideram-se obrigações sindicais: a) recolhimento da Contribuição Sindical (profissional e econômica); b) recolhimento de todas as taxas e contribuições inseridas nesta convenção; c) cumprimento integral desta convenção.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A falta da Certidão ou vencido seu prazo, que é de 30 (trinta) dias, permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos sindicatos convenientes, nos casos de concorrências, cartaconvite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ULTRATIVIDADE

Todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho terão validade até a assinatura da Próxima Convenção Coletiva.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica acordado entre as partes, a constituição da Comissão de Conciliação Prévia em atendimento a Lei 9.958/2000. Para tanto, as partes se reunirão para que o regulamento de funcionamento da comissão seja deliberado, discutido e aprovado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

As partes se comprometem a debater e elaborar um regulamento padrão sobre o funcionamento da Comissão, tendo em vista a vigência da Lei nº 13.467/2017.

Parágrafo Único: É vedada a formação de Comissão de Representação dos Trabalhadores antes da elaboração do Regulamento Padrão entre o **SEAC-SP** e a **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL**.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS

É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante a **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL**. Para tanto, as partes se reunirão para deliberarem sobre as regras do termo de quitação anual das verbas trabalhistas através de uma comissão específica a ser criada em até 90 (noventa) dias.

Parágrafo Único: O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA SOBRE O ACORDO COLETIVO

- 1) PREVALECERÃO TODAS as condições estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho SOBRE aquelas estipuladas em Acordo Coletivo de Trabalho, inclusive salários;
- 2) Ficam garantidas e respeitadas as condições mais benéficas existentes nas decisões judiciais transitadas em julgado e nos acordos coletivos já firmados entre empresas e **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL**.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PRAZOS E MULTAS

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

No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, a empresa pagará em favor do empregado prejudicado e para cada infração cometida, multa de 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal vigente no país.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS E ECONÔMICAS

Ficam mantidas as cláusulas da presente convenção Coletiva de Trabalho, **exceto**, as cláusulas de **natureza econômicas** para o biênio 2022/2023.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DIA DO TRABALHADOR EM ASSEIO E CONSERVAÇÃO

Fica estabelecida a data de **16 de maio de cada ano para comemoração ao dia do trabalhador em asseio e conservação**.

Neste dia, (16 de maio de cada ano) sendo dia útil e trabalhado, as empresas fornecerão aos seus trabalhadores, **mais um tíquete-refeição para cada empregado** que tenha trabalhado no dia 16 de maio, totalizando o valor de **R\$ 35,54** (trinta e cinco reais e cinquenta e quatro centavos).

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PAGAMENTOS E REPASSES

Os pagamentos e repasses devidos pela empresa, deverão ser efetuados por meio de sistema de cobrança bancária ou diretamente em conta corrente bancária da entidade sindical, via depósito ou transferência. Neste caso, a empresa deverá preencher a guia que poderá ser enviada ou disponibilizada em meio eletrônico, internet, e-mail ou site da entidade sindical.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenentes fixam, conforme disposições contidas nos artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos empregados, tais como nome, CPF, endereço residencial e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que necessário e quando autorizados em assembleia geral da categoria, assim entendida largo senso, ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal.

Parágrafo único: para sua segurança jurídica, a empresa poderá incluir esse item no contrato de trabalho firmado com o empregado.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS MÍNIMO

A "Tabela de Encargos Sociais Mínimo", é uma sugestão elaborada com base na realidade empresarial das empresas do setor de asseio e conservação, visando criar mecanismos para evitar a precarização do setor e fornecer ao tomador de serviços uma base de informações, para equalização de propostas comerciais, com foco em colaborar para evitar as contratações com valores inexequíveis.

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO
SEAC/SP**

PLANILHA DE FORMAÇÃO DOS ENCARGOS SOCIAIS MÍNIMOS

ITENS DE FORMAÇÃO	PERCENTUAL
GRUPO A - ENCARGOS SOCIAIS BÁSICOS	
Previdência Social	20,0000%
SESI	1,5000%
SENAI	1,0000%
INCRA	0,2000%
SEBRAE	0,6000%
Salário-educação	2,5000%
Seguro Contra Acidentes de Trabalho	3,0000%
Fundo de Garantia por Tempo de Serviço -FGTS	8,0000%
TOTAL GRUPO A	36,8000%
GRUPO B - TEMPO REMUNERADO E NÃO TRABALHADO	
Férias	9,1518%
Ausência por Enfermidade (igual ou menor que 15 dias)	1,6916%
Ausências Legais	0,9524%
Licença Paternidade	0,4178%
Acidente de Trabalho	0,6347%
Aviso Prévio Trabalhado	0,0254%
TOTAL GRUPO B	12,8737%
GRUPO C - ADICIONAL DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO	
Adicional de Férias	3,0506%
13º Salário	9,3839%
TOTAL GRUPO C	12,4345%
GRUPO D - OBRIGAÇÕES RESCISÓRIAS	
Aviso Prévio Indenizado	5,1285%
Incidência do FGTS sobre aviso prévio	0,4103%
Incidência da Multa FGTS e da Contribuição Social Sobre os depósitos FGTS	1,2863%
Incidência da multa FGTS e da Contribuição Social sobre o aviso-prévio indenizado	0,2222%
Incidência da multa FGTS e da Contribuição Social sobre o aviso-prévio trabalhado	0,0004%
TOTAL GRUPO D	7,0477%
GRUPO E - APROVISIONAMENTO DE CASOS ESPECIAIS	
Incidência do Grupo A sobre afastamento por licença-maternidade	0,3270%
Incidência do FGTS sobre o acidente de Trabalho (igual ou menor que 15 dias)	0,0015%
Percentual Referente a Abono Pecuniário	0,1305%
Percentual Referente a Reflexo do Aviso-Prévio Indenizado Sobre Férias e 13º Salário	0,9972%
Incidência do FGTS Sobre Reflexo do Aviso-Prévio Indenizado Sobre o 13º Salário	0,0342%
TOTAL GRUPO E	1,4904%
GRUPO F - INCIDÊNCIAS CUMULATIVAS	
Grupo A x (Grupo B + Grupo C)	
Incidência do Grupo A Sobre Grupo B	4,3021%

Incidência Grupo A Sobre o Grupo C	4,5759%
TOTAL GRUPO F	8,8780%
TOTAL GERAL	79,5243%

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PLANILHA DE FORMAÇÃO DE ENCARGOS SOCIAIS MÍNIMO EXEQUÍVEL

A Planilha de composição de encargos sociais fixada nesta Convenção Coletiva, revela o contexto mínimo de custeio para possibilitar contratações com exequibilidade econômica e segurança jurídica, com foco em resguardar os tomadores de serviços no tocante a contratação de atividades terceirizadas com predominância de mão de obra, no que concerne a responsabilidade subsidiária e/ou solidária presente nas relações trabalhistas.

A planilha de composição de encargos sociais mínimos segue padrões de aglutinação de custeio, considerando a realidade do setor de asseio e conservação, em percentuais respaldados por análises produzidas pelas mais renomadas instituições especializadas na criação e análise de índices econômico-financeiros.

RUI MONTEIRO MARQUES
PRESIDENTE
SIND DAS EMPRESAS DE A E CONSERV NO EST DE SAO PAULO

RENATA DE CASSIA DE AGUIAR SOUZA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREG.EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERV.E TRABALHADORES NA LIMP.URBANA E AREAS VERDES DE PIRAC.E REG.

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA PATRONAL SEAC-SP

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DE AGE DOS TRABALHADORES-SIEMACO PIRACICABA

[Anexo \(PDF\)](#)

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

