

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP003882/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/03/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR005469/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10260.205181/2025-18  
**DATA DO PROTOCOLO:** 11/03/2025

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

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

E

SIND EMPREG E TRAB EM EMPR DE PREST DE SERV A TERCEIROS, COL E ADM DE M.O., TRAB TEMPORARIO, LEITURA DE MEDIDORES E ENTR DE AVISOS DO MUN JUNDIAI-SP, CNPJ n. 13.385.941/0001-32, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RICARDO FERREIRA LEITE;

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 2025 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Empregados e Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos. EXCETO Categoria Econômica dos Empregadores das Empresas Prestadoras de Serviços de Vistoria em Veículos Automotores, as quais exerçam suas atividades nos moldes da Portaria 131 de 23 de dezembro de 2008 do DENATRAN, e as empresas que estão legalmente constituídas e ainda em fase de credenciamento. EXCETO as categorias das empresas de asseio e conservação, higiene e empresas de limpeza pública urbana; EXCETO empresas de vigilância e segurança patrimonial. EXCETO a CATEGORIA das EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS NO SEGMENTO DE LOGÍSTICA,** com abrangência territorial em Jundiaí/SP.

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

A partir de **1º de janeiro de 2025**, serão garantidos os seguintes salários profissionais os quais foram acrescidos dos respectivos índices conforme abaixo:

**Demonstrador/Degustador/Promotor de Trade Marketing das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário - R\$ 1.699,23**

**Repositor das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário - R\$ 1.699,23**

**Demais Funções das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário - R\$ 1.699,23**

**Parágrafo Primeiro:** Em nenhuma hipótese haverá percepção de salário nominal inferior ao valor de **R\$ 1.699,23** (Mil, Seiscentos e noventa e nove reais e vinte e três centavos) mensais.

**Parágrafo Segundo:** 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 Terceiro:** Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas pelas empresas, preservada a irredutibilidade salarial e vedada à alteração unilateral do contrato individual de trabalho.

**Parágrafo Quarto:** Também estão contempladas nesta Convenção Coletiva de Trabalho todas as funções existentes nas empresas do segmento de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário em **Promoção e Merchandising e Trade Marketing, inclusive os empregados Administrativos**, e que não estejam elencadas no caput desta cláusula.

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

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

A partir de **01º de Janeiro de 2025**, as empresas corrigirão os salários percebidos por seus empregados, levando-se em conta para aplicação os salários base vigentes em 01º de Janeiro de 2024, o reajuste salarial de **6,87% (seis vírgula oitenta e sete por cento)**, **garantido o mínimo de R\$ 1.699,23 (mil seiscentos e noventa e nove reais e vinte e três centavos) mensais**.

**Parágrafo Primeiro:** Os reajustes acima mencionados serão garantidos a todos os empregados das Empresas **exclusiva** ou **preponderante de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário em Promoção e Merchandising e Trade Marketing, inclusive os empregados Administrativos**.

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

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

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

### CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO / VALE

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

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

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

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

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

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

## **DESCONTOS SALARIAIS**

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

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

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

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

O salário dos empregados admitidos após a data base 01/01/2024 e até 31/12/2024, terá por limite o mesmo percentual de correção concedido ao paradigma, respeitando o previsto no art. 461 da CLT, e para os demais casos em que não haja paradigma deverá ser aplicado o reajuste salarial na proporcionalidade na razão de 1/12 por mês trabalhado, considerando, entendendo-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 dias.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

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

Ao empregado afastado a partir de 01/01/2025 percebendo auxílio da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, no primeiro ano de afastamento do empregado, desde que o afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias, sendo esta complementação igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o 13º Salário devido, se não tivesse havido afastamento.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

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

As horas extras realizadas na jornada de trabalho contratual (semanal) serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal. As horas extras trabalhadas nas folgas semanais, feriados e dias pontes previamente compensados serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), com exceção do previsto na cláusula 55ª (Escala de Revezamento).

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

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

### **ADICIONAL NOTURNO**

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

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

### **COMISSÕES**

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

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

**Parágrafo Primeiro:** Os prêmios concedidos pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, 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 DÉCIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

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

### **A) Período de Apuração e Prazo para Pagamento:**

**Período de Apuração:** Exercício 2025 - O período de apuração do PLR – Participação nos Lucros e/ou Resultados será de 01 de Janeiro de 2025 até 31 de Dezembro de 2025.

**Prazo para pagamento:** O pagamento se dará em 02 (duas) parcelas. A 1ª parcela corresponderá ao período de apuração de Janeiro de 2025 até Junho de 2025 e o pagamento se dará, impreterivelmente, até o **dia 31 de Agosto de 2025**. A 2ª parcela corresponderá ao período de apuração de Julho de 2025 até Dezembro de 2025 e o pagamento se dará, impreterivelmente, até o dia **30 de março de 2026**.

## **B) Condições Gerais atreladas ao pagamento da PLR 2025:**

**b.1) Faltas:** O empregado(a) não poderá ter nenhuma falta no período por semestre (Janeiro a Junho de 2025 e de Julho a Dezembro de 2025), havendo ausência justificada o empregado(a) perderá um percentual de 20% (vinte por cento) do valor da parcela, e, havendo ausência injustificada o empregado(a) perderá um percentual de 25% (vinte e cinco por cento) do valor da parcela, 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 por semestre (Janeiro a Junho de 2025 e de Julho a Dezembro de 2025), havendo advertência o empregado(a) perderá um percentual de 20% (vinte por cento) do valor da parcela, 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 SINPREST JUNDIAÍ.

**b.5)** Terá direito ao recebimento da PLR do ano de 2025 na ordem de 1/12 por mês trabalhado, considerando 01 mês ou 1/12 avos quando o empregado trabalhar no mínimo 15 dias dentro do mês.

**C) Valor do PLR:** O valor da PLR – Participação nos Lucros e/ou Resultados é de **R\$ 308,34** (trezentos e oito reais e trinta e quatro centavos) por empregado, a ser pago em **2 (duas) parcelas semestrais de R\$ 154,17** (cento e cinquenta e quatro reais e dezessete centavos), sendo a **primeira parcela até o dia 31/agosto/2025**, referente ao período de apuração de 01/01/2025 a 30/06/2025, e a **segunda parcela até 30/março/2026**, referente ao período de apuração de 01/07/2025 a 31/12/2025.

**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\$ 308,34** (trezentos e oito reais e trinta e quatro 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.

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

e.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. A pactuação do Acordo da condição mais benéfica, deverá ter, obrigatoriamente, a participação do Sindicato e, constará o percentual da taxa pela negociação que poderá variar para trabalhador associado (2%) e não associado (4%).

e.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.

**F) 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.

**G) Rescisão Contratual:** Em caso de rescisão contratual, seja por vontade do empregador ou do empregado, será devido o valor proporcional ao período de admissão e dispensa, exceto em se tratando da aplicação do item D desta cláusula, hipótese que será devido a integralidade do valor.

**H) 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.

### **I) DA TAXA DA NEGOCIAÇÃO DA PLR**

Pela negociação da PLR, fica autorizado o desconto de **R\$ 12,00 (doze reais)** por empregado, independente do valor recebido, exceto se o empregado não tiver valor a receber a título de PLR/25, a ser repassado pela empresa ao SINPREST JUNDIAÍ em guia própria até o dia 15/09/2025.

i.1) Em caso de admissão posterior ao pagamento da primeira parcela da PLR, será devido o desconto da taxa de **R\$ 12,00 (Doze reais)** na segunda parcela a ser paga ao empregado neste caso.

O valor será descontado pela Empresa e repassado ao SINPREST JUNDIAÍ em guia própria até o dia 15/04/2026.

i.2) O não pagamento nos prazos acima estabelecidos ensejará multa de 10% (dez por cento) sobre o valor não recolhido pela Empregadora, além dos juros mensais legais.

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

### **J) FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES:**

As empresas ficam obrigadas a informar ao SINPREST JUNDIAÍ a quantidade de trabalhadores ativos nos meses de julho de 2025, até 10/08/2025, e dos ativos em dezembro de 2025, até 10/01/2026, sob pena de pagamento de multa no importe de 10% do valor integral da PLR, por trabalhador, revertida em favor deste.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

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

As empresas fornecerão, mensalmente, o benefício de auxílio refeição no valor unitário mínimo líquido de **R\$ 21,34 (vinte e um reais e trinta e quatro 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** – O pagamento do auxílio refeição será efetuado até o 5º dia útil de cada mês, ficando facultado o fracionamento do pagamento em duas parcelas no mês, sendo a primeira até o 5º dia útil e a segunda até o dia 20 do mesmo mês, sempre de forma antecipada e não por reembolso.

**Parágrafo Segundo** – 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\$ 21,34 (vinte e um reais e trinta e quatro centavos)**, ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas pelas empresas.

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

**Parágrafo Quinto** – Aos empregados admitidos no decorrer do mês, o pagamento do benefício do auxílio refeição deverá ser realizado pela Empresa de forma a garantir a utilização para o uso diário de forma antecipada e não por reembolso.

**Parágrafo Sexto** - As partes convencionam que o presente benefício visa atender aos fins sociais descritos no Programa de Alimentação ao Trabalhador - PAT, não caracterizando base de incidência de contribuição previdenciária e do FGTS.

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

As empresas fornecerão mensalmente e sem ônus para o(s) trabalhador(es) que em 01/01/2025, percebam salário nominal de até **R\$ 3.329,62 (três mil, trezentos e vinte e nove reais e sessenta e dois centavos)** mensais, independentemente da jornada de trabalho, um ticket cesta / cartão alimentação magnético em valor nominal de **R\$ 163,57 (cento e sessenta e três reais e cinquenta e sete centavos)** mensais, a ser pago até o 5º dia útil do mês.

**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 e as admitidas na Convenção Coletiva de Trabalho – clausula ausência justificada.

**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.

**Parágrafo Quinto** - Em caso de ocorrer promoção e/ou aumento salarial no decorrer da vigência da presente Norma Coletiva e, o salário do trabalhador ultrapassar o teto estabelecido no caput, ficará facultado a Empregadora manter a concessão do benefício ao trabalhador.

**Parágrafo Sexto:** Excepcionalmente para o mês da admissão do trabalhador, o pagamento do benefício ocorrerá de forma proporcional aos dias trabalhados e até o 5º dia útil do mês subsequente.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO PAGAMENTO UNIFICADO DO AUXÍLIO REFEIÇÃO E DA CESTA/CARTÃO ALIMENTAÇÃO**

A unificação do pagamento dos benefícios do auxílio/vale refeição diário e da cesta básica/cartão alimentação mensal, somente poderá ser efetuada se pactuado Acordo Coletivo de Trabalho com o SINPREST JUNDIAÍ, respeitando os limites e condições do PAT quanto ao desconto do auxílio/vale refeição diário.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA PORTABILIDADE DO AUXÍLIO REFEIÇÃO E DA CESTA/CARTÃO ALIMENTAÇÃO**

Tendo em vista as condições comerciais estabelecidas entre fornecedor e empregador e, visando a aceitação do benefício no comércio da localidade dos postos de trabalho, fica vedada a portabilidade do benefício do auxílio/vale refeição diário e da cesta básica/cartão alimentação, evitando possíveis problemas de não aceitação e prejuízo ao empregado/empregador.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

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

O vale-transporte será concedido no valor equivalente à passagem do dia, por tipo existente por região, podendo ser de forma semanal, quinzenal ou mensal.

**Parágrafo Primeiro** - Na ocorrência de aumento de tarifa, deverá ocorrer o respectivo complemento, no mês subsequente.

**Parágrafo Segundo** - A base de cálculo para o desconto do fornecimento do vale-transporte será o percentual legal de 6% (seis por cento), sobre o salário básico, de acordo com o parágrafo único do art. 4º da Lei 7.418/85.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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, empregado que detenha a guarda judicial do menor, empregado viúvo e ao trabalhador homoafetivo, as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e a assistência do filho legítimo ou legalmente adotado, em creches credenciadas, à 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. No caso do empregado viúvo, após a comprovação do falecimento do cônjuge, e ao trabalhador homoafetivo, após o retorno da licença paternidade/maternidade.

**Parágrafo Segundo** – O benefício ao trabalhador homoafetivo será devido apenas para um dos empregados na hipótese de ambos serem contratados pela mesma Empregadora.

**Parágrafo Terceiro** - 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 QUARTA - 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\$ 13.537,86 (treze mil quinhentos e trinta e sete reais e oitenta e seis 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\$ 20.306,79 (vinte mil trezentos e seis reais e setenta e nove 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\$ 947,65 (novecentos e quarenta e sete reais e sessenta 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\$ 1.699,23 (mil seiscentos e noventa e nove reais e vinte e três 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 QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado em gozo de benefício de auxílio previdenciário, excetuando-se o aposentado, 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 SEXTA - AJUDA A FILHO COM DEFICIÊNCIA

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 SÉTIMA - REMÉDIOS

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE E ODONTOLÓGICA

O Sindicato dos Empregados reconhece a vulnerabilidade da base de trabalhadores deste instrumento coletivo de trabalho, que carece de assistência médica e odontológica básica, o que afeta a vida pessoal e profissional da categoria

Para reduzir as deficiências desse cenário, permitindo o pleno desempenho da atividade do trabalhador, resolve o Sindicato Laboral fixar a assistência mínima de prevenção para a saúde dos trabalhadores, denominado BRASIL MEDICINA E SAÚDE PREVENTIVA "BMSPP", observados os seguintes itens:

**Item 1.** O BMSPP será concedido a todos os trabalhadores da categoria, independentemente de associação ao Sindicato dos Empregados.

**Item 2.** As empresas que fornecerem aos seus trabalhadores plano de saúde estão isentas da observância e do pagamento da presente cláusula.

**Item 3.** O BMSP será atendido pela empresa BRASIL MEDICINA E SAUDE PREVENTIVA ORGANIZACAO, GESTAO E CONSULTORIA PARA ATENDIMENTO PREVENTIVO A SAUDE LTDA, inscrita no CNPJ: 47.767.552/0001-93, site: [www.brasilmsp.com.br](http://www.brasilmsp.com.br), que realizará parcerias com clínicas e centros especializados, e ficará responsável pelos atendimentos dos trabalhadores, na forma das suas Regras de Atendimento, disponível no site indicado.

**Item 4.** Os atendimentos se darão nos seguintes termos:

-

**ATENDIMENTO MÉDICO DIGITAL** Descrição: Atendimento ao trabalhador da categoria profissional com a disponibilização de consulta médica por meio de plataforma digital.

Especialidades: Clínico Geral, Psicologia, Pediatria e Nutricionista.

Limite de uso: 1 (uma) consulta por mês por trabalhador cadastrado.

Observação: Regras de Atendimento.

**ATENDIMENTO MÉDICO PRESENCIAL** Descrição: Atendimento ao trabalhador da categoria profissional com a disponibilização de consulta médica presencial em rede de atendimento.

Especialidades: Clínico Geral, Ginecologista e Oftalmologia.

Limite de uso: 1 (uma) consulta por mês por trabalhador cadastrado.

Observação: Regras de Atendimento.

-

**ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO** Descrição: Realização dos seguintes procedimentos odontológicos - Profilaxia (limpeza), Aplicação tópica de flúor, Controle de biofilme (placa bacteriana), Atividade educativa em odontologia e orientação de higiene bucal, exodontia simples (exceto siso/ terceiro molar) e restauração simples (os atendimentos não compreendem prótese, endodontia, periodontia e ortodontia), limitado a 1 (um) atendimento por mês por trabalhador.

Limite de uso: 1 (um) atendimento por mês por trabalhador cadastrado.

Observação: Regras de Atendimento.

-

**EXAMES LABORATORIAIS** Descrição: Auxílio ao trabalhador da categoria profissional para o pagamento de exames laboratoriais, até o valor total de R\$ 60,00 (sessenta reais).

Exames: Colesterol, Glicose em jejum, Hemograma, Parasitológico (fezes), Ácido úrico, Urina tipo 1, Ureia e Papanicolau.

Limite de uso: 1 (um) auxílio por semestre.

Observação: Regras de Atendimento.

**Item 5.** Para manutenção deste benefício, o valor fixado para pagamento por trabalhador será de R\$ 28,31 (vinte e oito reais e trinta e um centavos), que deverá ser pago pelas empresas da categoria até o dia 20 de cada mês, tomando por base o número de trabalhadores indicado no relatório SEFIP do mês imediatamente anterior, que obrigatoriamente deverá ser encaminhado à empresa de atendimento, que respeitará as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018).

**Item 6.** Fica facultado às empresas o desconto mensal no valor de R\$ 11,60 (onze reais e sessenta centavos) por empregado, desde que haja autorização prévia e por escrito do empregado a ser entregue pelo empregado diretamente ao empregador.

**Item 7.** O trabalhador interessado na inclusão de seus dependentes nos atendimentos de assistência médica e odontológica, poderá requisitar que a empresa faça a inclusão dos dependentes nas mesmas condições, fica desde já autorizado o desconto no seu salário para o custeio do atendimento dos dependentes, ficando, desde já acordado, que o empregado arcará com o valor integral de R\$ 28,31 (Vinte e oito reais e trinta e um centavos) para custeio do atendimento por dependente incluído.

**Item 7.1** O empregado que pretende incluir os dependentes no benefício em tela, deverá requisitar a inclusão, por escrito, com o fornecimento dos dados necessários, cabendo ao empregador informar ao empregado do custeio integral por dependente, mediante assinatura e concordância do trabalhador, para atendimento do artigo 462 da CLT, como também as regras estabelecidas pela LGPD, principalmente no tocante aos incisos I e V do artigo 7º Lei nº 13709/2018).

**Item 8.** Com relação ao valor do(s) dependente(s), durante o período de afastamento do empregado, o mesmo ficará responsável pelo pagamento integral de cada dependente incluído no benefício, devendo procurar diretamente o BMSP, através dos contatos contidos no item 15, para solicitação do Boleto de pagamento até o seu retorno as atividades. Fica acordado que a empresa/empregadora não será responsável por qualquer evento decorrente da ausência de contato e tratativas do empregado afastado junto à BMSP, como também não será responsável por eventual prejuízo decorrente do não pagamento do valor referente ao(s) dependente(s), considerando ser este arcado diretamente e integralmente pelo empregado.

**Item 9.** O cadastro dos trabalhadores deverá ser realizado diretamente pelo empregador através do e-mail: [cadastro@brasilmsp.com.br](mailto:cadastro@brasilmsp.com.br), com as seguintes informações: Nome completo, número do CPF, data de nascimento, cópia do Relatório do e-Social e do Cartão Nacional de Saúde - SUS.

**Item 9.1** – O recebimento e tratamento das informações e documentos pela Empresa Especializada é essencial para a prestação dos serviços estabelecidos na presente cláusula, bem como para o inteiro cumprimento da presente norma de instrumento coletivo de trabalho, ficando obrigatório o envio pelas empresas/empregadores nos termos do artigo 7º, II da Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD), obrigando-se, ainda, a Empresa Especializada ao cumprimento de todas as diretrizes da LGPD.

**Item 10.** Os valores aqui previstos não possuem natureza salarial, não integram o salário do trabalhador para qualquer fim ou efeito legal, valor ou forma, não incidindo para fins trabalhistas, tributário, previdenciário e fundiário.

**Item 11.** O pagamento fora do prazo, ou a menor, sujeitará a empresa ao pagamento do valor devido, mais multa de 10% (dez por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês.

**Item 12.** O não pagamento impedirá o atendimento de assistência médica e odontológica dos trabalhadores e seus dependentes, e a inadimplência do valor referente ao trabalhador será comunicada ao Sindicato dos Empregados da categoria.

**Item 13.** O atendimento dos trabalhadores e dependentes legais ocorrerá com o cadastro e primeiro pagamento, e será orientado pelas Regras de Atendimento, disponível para consulta no site: [www.brasilmsp.com.br](http://www.brasilmsp.com.br).

**Item 14.** A empresa poderá solicitar diretamente a Empresa Especializada (BMSP) o Certificado de Regularidade de Débitos.

**Item 15.** Trabalhador e dependentes legais deverão solicitar o atendimento através do telefone (11) 91676-1791 (exclusivo para mensagem) ou e-mail: [agendamento@brasilmsp.com.br](mailto:agendamento@brasilmsp.com.br).

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 – SINPREST JUNDIAÍ e Sindprestem, o empregado demitido que possuir mais de um ano de contrato de trabalho, fará jus ao aviso prévio proporcional, previsto na Lei nº 12.506/11, podendo o cumprimento da totalidade dos dias de aviso prévio que fizer jus o empregado se dar de forma trabalhada ou indenizada, a critério do empregador. Nos demais casos, será aplicado o previsto na Nota Técnica nº 184/2012, emitida pelo Ministério do Trabalho.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 a homologação da rescisão contratual preferencialmente junto a sede ou subedes do SINPREST JUNDIAÍ, inclusive de forma virtual/online.

**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, depósito bancário/pix ou cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto quando o pagamento será em dinheiro ou depósito bancário/pix.

**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.

**Parágrafo Sétimo** - No ato homologatório, a empresa também poderá optar, de forma custeada, pelo Termo de Quitação Geral do Contrato de Trabalho, conforme cláusula Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

O SINPREST JUNDIAÍ 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 SINPREST JUNDIAÍ 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 TRIGÉSIMA QUARTA - 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 TRIGÉSIMA QUINTA - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA PENALIDADE**

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

## IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

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

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIÃO HOMOAFETIVA

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

**Parágrafo Único:** O reconhecimento da relação homoafetiva estável se dará com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplina a Instrução Normativa INSS nº 77 de 22/01/2015 e alterações posteriores.

## ESTABILIDADE ABORTO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE EM CASO DE ABORTO

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

**Parágrafo único** – A presente cláusula não se aplica à Trabalhadora Temporária, contratada nos moldes da lei nº 6.019/74.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL

Em havendo necessidade de substituição de empregado afastado por gozo de férias, doença, acidente de trabalho, gestação e parto por período igual ou superior a 30 (trinta) dias, por empregado do próprio quadro, as empresas

garantem ao substituto o mesmo salário do substituído, pelo período que durar a substituição.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 Assembléia Geral Extraordinária, para acompanhamento de negociações da Convenção Coletiva da Categoria e ou Acordo Coletivo de Trabalho desde que comunicado ao empregador.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 a estes empregados, o repasse do reajuste salarial de forma integral, respeitado o previsto na cláusula 11ª da presente Convenção Coletiva de Trabalho (Admissão após a data base).

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

Serão abonadas as faltas do empregado para a prestação de exames, excetuando-se as provas regulares, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisando o empregador com, no mínimo, 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior, sendo esta garantia extensiva aos exames vestibulares,

inclusive o ENEM – Exame nacional do ensino médio, exceto se for realizar o exame como “treineiro”, quando o empregado poderá faltar, no máximo, 05 (cinco) dias úteis por ano.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 QUINQUAGÉSIMA - BANCO DE HORAS**

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

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

**Parágrafo Segundo** - A empresa prestadora poderá seguir as normas do acordo de Banco de Horas da empresa tomadora, desde que seja aprovado em Assembleia Geral dos trabalhadores e acordados junto ao SINPREST JUNDIAÍ, 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 / Fiscal de Loja / 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 SINPREST JUNDIAÍ.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos no controle de jornada de trabalho nos termos da Portaria nº 671 de 08/11/2022, sem prejuízo do disposto no artigo 74 parágrafo 2º da CLT e legislação que sobrevier sobre o tema, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico e eletrônico.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO 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.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 as 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 56ª 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 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 SEXTA - OUTRAS ESCALAS E JORNADAS

A jornada normal admitida na categoria quando trabalho em escala, 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 no caput, e respeitada a concessão da folga semanal remunerada de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, nos termos da lei. Em havendo extrapolação do limite aqui estabelecido, o empregado fará jus ao recebimento dessas horas como extraordinárias, com o adicional da presente Norma Coletiva, sem que isso implique em descaracterização do regime/escala de jornada de trabalho a que o empregado estiver sujeito.

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

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

**Parágrafo quarto** – O intervalo previsto no parágrafo terceiro não poderá ser usufruído durante as duas primeiras e as 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 SINPREST JUNDIAÍ, exceto quanto a escala 12x36 que já está prevista na cláusula “ESCALA DE REVEZAMENTO”.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 SINPREST JUNDIAÍ.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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, acrescida dos adicionais legais e de periculosidade, será paga 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.

## **LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 SEXAGÉSIMA - 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, art. 392-A da CLT e art. 71 da Lei nº 8213/1991.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PARA CASAMENTO**

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL- EPI**

As empresas se comprometem a fornecer gratuitamente aos empregados, 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.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **UNIFORME**

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

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados, macacões, sapatos, além de 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 a 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 QUINTA - 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.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 possuírem laudo médico recomendando a dispensa da vacinação.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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, pelo BMSP 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, whatsapp, 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 NONA - 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 SEPTAGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de sindicalizar os empregados, as empresas colocarão à disposição do SINPREST JUNDIAÍ, 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 SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES - PRAZOS E PENALIDADES**

O recolhimento da arrecadação mensal das contribuições, prevista 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 73ª. 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 TERCEIRA - CONTRIBUIÇÕES PATRONAL**

Fica instituído, conforme previsto no Artigo 513 "e" da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Ordinária, realizada no dia 10 de dezembro de 2024, a obrigatoriedade da Contribuição Confederativa Patronal - com os valores fixados de acordo com os capitais sociais das empresas e da Contribuição Negocial Patronal. 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 QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DOS EMPREGADOS

Nos moldes da legislação vigente, as empresas procederão ao desconto no mês de março de 2025 da contribuição sindical equivalente a 01 (um) dia de salário do empregado, e repassar em favor do Sindicato Laboral – SINPREST, 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 Sindicato Laboral – SINPREST no mês de abril de 2025, em boleto próprio, 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 SINPREST, 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 SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Fica instituída a Contribuição Assistencial dos Empregados prevista no art. 513, alínea “e” da CLT, destinada ao custeio das negociações coletivas, as quais beneficiam todos os trabalhadores desta categoria profissional, independentemente de filiação ao sindicato, que foi devidamente aprovada e autorizada coletivamente por todos os integrantes da categoria, filiados ou não, na Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 04/11/2024 (CF, art. 8º, IV e VI):

**Parágrafo Primeiro:** A Contribuição Assistencial prevista no caput, fixada no percentual de 1% (um por cento) do piso mínimo da categoria, deverá ser descontada mensalmente em folha de pagamento pelos empregadores/empresas e repassada para a entidade sindical profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto efetuado, através de boletos próprios fornecidos pelo sindicato profissional, observado o disposto no art. 545, § único da CLT;

**Parágrafo Segundo:** A falta de recolhimento ou o recolhimento fora do prazo da contribuição assistencial prevista no caput, acarretarão ao empregador/empresa multa de 10% (dez por cento) sobre o recolhimento total devido, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei;

**Parágrafo Terceiro:** O trabalhador que, por meio de recibo de pagamento (holerite), comprovar o desconto das contribuições assistenciais devidas, fará jus aos serviços e benefícios disponibilizados pelo Sindicato Profissional: dentista, cabeleireiro, descontos em produtos e serviços (ópticas, faculdades, escolas profissionalizantes, pousadas, clube de férias, drogarias, entre outros) oferecidos por estabelecimentos parceiros do Sindicato Profissional.

**Parágrafo Quarto:** Considerando o recente Acórdão do STF (ARE 1018459), que fixou a TESE 935, nos seguintes termos: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de **contribuições assistenciais** a serem impostas a **TODOS os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados**, desde que assegurado o direito de oposição”:

a) Concede-se o prazo de 10 (dez) dias para OPOSIÇÃO: de 03 a 12 de fevereiro de 2025 que deverá ser formalizada pessoalmente na sede do Sindicato Profissional. Os trabalhadores admitidos após a data base poderão apresentar a Carta de Oposição nos 10 (dez) dias corridos a contar da contratação, mediante comprovação do início do Contrato de Trabalho.

b) Não serão reconhecidas as cartas de oposição enviadas diretamente pelas empresas/empregadores e/ou as enviadas pelos trabalhadores através de correios, notificação extrajudicial, cartório, e-mail, fax, bem como as intempestivas.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA DO TRABALHADOR (EM FOLHA DE PAGAMENTO)

Fica instituída, autorizada em assembleia geral a mensalidade associativa que será devida pelo trabalhador que pretender estender aos seus dependentes legais e diretos os mesmos benefícios descritos na cláusula anterior, garantido para crianças de 0 a 14 anos o Brinquedo no Dia das Crianças e para as crianças de 3 a 17 anos o Kit de Material Escolar mediante a comprovação da matrícula escolar, a qual será descontada mensalmente em folha de pagamento, ficando à cargo do empregador o recolhimento da mensalidade, a favor da entidade profissional, até o 10º décimo) dia após o efetivo desconto;

a) Para aquisição dos benefícios aos seus dependentes, o trabalhador deverá preencher a Ficha de Associação, podendo ser solicitada pelo mesmo pessoalmente ou pela empresa na sede do Sindicato Laboral ou pelos meios de comunicação: telefone (11) 4586-3934, WhatsApp (11) 99592-5791 ou e-mail: contato@sinprest.com.br, que deverá ser preenchida e enviada ou entregue no Sindicato, até o dia **20 (vinte)** do mês subsequente;

b) O valor da mensalidade associativa aprovada em assembleia e que deverá ser descontada da folha de pagamento dos trabalhadores optantes será de **R\$ 30,00 (trinta reais)** mensais, independentemente do número de dependentes, sendo que tal valor deverá ser repassado, conforme caput da cláusula.

c) O recolhimento da mensalidade associativa, não se confunde e nem desobriga ao recolhimento da contribuição assistencial dos empregados.

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - 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.

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

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - 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 OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSEMBLEIAS GERAIS - DISCUSSÃO E APROVAÇÃO DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2025**



A Assembleia Geral de aprovação da pauta de reivindicações que resultou nesta Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 01 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025, foi realizada no dia 04 de novembro de 2024, na cidade de Jundiaí - SP, tudo nos termos dos artigos 611 e 612 da Consolidação das Leis do Trabalho, ocasião em que a referida Assembleia assegurou o direito de oposição quanto a contribuição assistencial aos não associados, a ser exercido nos 10 (dez) dias para Oposição: de 03 a 12 que deverá ser formalizada pessoalmente na sede do Sindicato Profissional. Os trabalhadores admitidos após a data-base poderão apresentar a Carta de Oposição nos 10 (dez) dias corridos a contar da contratação, mediante comprovação do início do Contrato de Trabalho. 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 SEGUNDA - JUÍZO COMPETENTE**

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

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - BENEFICIÁRIOS**

São partes do presente instrumento todas as empresas e todos os empregados das **empresas prestadoras de serviços à terceiros especializados no segmento de Promoção e Merchandising e Trade Marketing**, independente da função exercida, inclusive os empregados administrativos, com base territorial no Município de Jundiaí - SP, atualmente em atividade e os que vierem a ser admitidos na vigência da Convenção, estendendo seus efeitos por igual às empresas que vierem a se constituir ou se instalar no período de vigência da mesma.

**Parágrafo único:** Os setores abaixo citados possuem Convenção Coletiva de Trabalho específica, as quais deverão ser seguidas, para todos os fins:

**1)** Empregados em empresas de prestação de serviços a terceiros, administração de mão de obra no segmento de portaria, controle de acesso, inclusive por monitoramento eletrônico, operador de portaria remota, vigia, atendente de público, auxiliar/oficial de serviços gerais, fiscalização de piso e de loja, recepcionista de portaria, folguista, similares e demais empregados administrativos das empresas no Município de Jundiaí - SP (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. Excetuadas de sua representação os prestadores de serviços temporários quando estiverem atuando em feiras, congressos, promoções e eventos em geral, no Município de Jundiaí - SP. (Data Base Janeiro);

**3)** 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/Ciretran, bem como nos postos de Autoatendimento no Município de Jundiaí - SP, bem como os empregados temporários e os empregados administrativos e internos das respectivas Empresas abrangidas no Município de Jundiaí - SP (Data Base Janeiro);

**4)** 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 Município de Jundiaí - SP, 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 Município de Jundiaí - SP, bem como os empregados administrativos e internos das respectivas Empresas abrangidas no Município de Jundiaí - SP, exceto prestadores de serviços temporários quando estiverem atuando em feiras, congressos, promoções e eventos em geral. (Data Base Janeiro);

5) Empregados nas Empresas promotoras de crédito e correspondentes no país no Município de Jundiaí - SP - Data Base Janeiro;

6) Demais segmentos não abrangidos denominada "CCT GERAL" – Data Base Janeiro.

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

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - CUMPRIMENTO**

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

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PATRONAL**

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

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - APROVEITAMENTO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA**

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

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - 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 SINPREST JUNDIAÍ 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 SINPREST JUNDIAÍ as listas dos empregados, previstas nas cláusulas 25ª, 72ª, 74ª. 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 NONA - DO TRABALHO À DISTÂNCIA/TELETRABALHO/HOME OFFICE/HÍBRIDO**

Fica instituída a possibilidade de as Empresas adotarem o sistema de trabalho integralmente ou não à distância, através da modalidade Teletrabalho/Home Office/Híbrido, 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/Híbrido 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/Híbrido, 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.

Por fim, fica estabelecido que os empregados que exerçam suas atividades via teletrabalho/homeoffice/similar, inclusive fora do território nacional, serão aplicadas as disposições previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho ou em Acordo Coletivo de trabalho pactuado com o SINPREST JUNDIAÍ, para todos os fins de direito, inclusive quanto ao repasse das contribuições aqui previstas.

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA - 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 NONAGÉSIMA PRIMEIRA - DA OBRIGAÇÃO CADASTRAL**

As Empresas que utilizarem a Convenção Coletiva de Trabalho para assumir/assinar contratos comerciais e vencerem concorrência pública ou privada e licitações/pregões, sejam de forma privada ou para Órgãos Públicos e Similares, ficarão obrigadas a efetuarem o cadastro junto ao SINPREST JUNDIAÍ e ao Sindeprestem, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 106,87 (Cento e Seis reais e oitenta e sete centavos) por empregado, revertida em favor deste, devido à falta do acompanhamento sindical para a fiscalização do contrato de trabalho e outros afins.

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - DIA DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO**

Fica instituído o dia 31 de Agosto como Dia do Trabalhador Terceirizado .

}

**VANDER MORALES  
PRESIDENTE  
SIND DAS EMP DE PREST DE SER T C A M O T T NO E DE SP**

**RICARDO FERREIRA LEITE  
PRESIDENTE  
SIND EMPREG E TRAB EM EMPR DE PREST DE SERV A TERCEIROS, COL E ADM DE M.O., TRAB TEMPORARIO,  
LEITURA DE MEDIDORES E ENTR DE AVISOS DO MUN JUNDIAI-SP**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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