

**ILUSTRÍSSIMO(a) SENHOR(a) PRESIDENTE DA COMISSÃO DE LICITAÇÕES**  
**do SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO do**  
**MUNICÍPIO DE SOROCABA - SP**  
**Att. Sr. PREGOEIRO**

Pregão Presencial nº 03/2016

**FORTRESS SERVIÇOS TERCEIRIZADOS**  
**LTDA**, pessoa jurídica de direito privado devidamente inscrita no CNPJ sob nº 08.813.296/0001-71, com sede na Rua América Gallo Olandesi, 183, Sala "A" - Jd Del Plata - São João da Boa Vista - SP, já devidamente qualificada e representada junto ao Processo Licitatório supra-citado, vem, por seu representante legal, com o devido e merecido respeito à ilustre presença de V.Sa. apresentar suas

**IMPUGNAÇÕES**

Face ao Recurso Administrativo apresentado pela participante **FLORESTANA PAISAGISMO CONSTRUÇÕES E SERVIÇOS LTDA**, igualmente qualificada, tendo em mira os relevantes motivos de fato e de Direito abaixo aduzidos :

**Da Irrequitação da Recorrente**

Insurge a Recorrente contra ato dessa r. Comissão que habilitou a empresa Recorrida **FORTRESS**, fazendo constar alegações frágeis e desprovidas de qualquer amparo legal, senão vejamos :

**1º - Do Sindicato da Categoria.**

Inacreditavelmente (ou por falta de argumentação), a Recorrente assevera que a Recorrida **FORTRESS** teria indicado Sindicato que não representa a categoria, afirmando (acredite) que o "correto" seria o SEAC - "Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado de São Paulo" - E PIOR, referenciado o Seac-Sorocaba, na qual a Convenção se refere entre o SEAC e o SINDICATO DOS EMPRESAS EM TURISMO E HOPITALIDADE DE SOROCABA !!!!!

Somente com tal apontamento, o restante dos argumentos constante da peça Recorrente já cairia por terra.

O Sindicato da Categoria da **FORTRESS** e de qualquer outra empresa prestadora de serviços a terceiros com colocação e administração de mão de obra é, inegavelmente, o **SINDEEPRES** - Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo.

~~Marcelo Francisco Ferreira Ribeiro  
CPF: 154.524.908-33  
RG: 21.848.644-SSP-SP  
Qualificação: Sócio - Administrador~~

Ivan Flores Vieira  
Setor de Licitação e Contratos

12/05/16  
13:49:45

Verificando a Convenção Coletiva de Trabalho 2016 anexa, de fácil entendimento de que o **OBJETO DO CERTAME**, qual seja, **SERVÍCIOS DE CONTROLE, OPERAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DE PORTARIAS**, se enquadra perfeitamente da Abrangência, descrita na Cláusula Segunda da CCT. Verbis:

*“A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros **NO SEGMENTO DE PORTARIA, CONTROLE DE ACESSO, FISCALIZAÇÃO DE PISO E SIMILARES**, INCLUSIVE ADMINISTRATIVOS, NO ESTADO DE SÃO PAULO, com abrangência territorial em SP”*

Recorrente.

Portando, resta impugnado a alegação da

### **2º Da Planilha de Custo e respectivos Impostos**

A planilha de custo apresentada pela FORTRESS encontra-se em absoluta harmonia com os requisitos legais e contidos no instrumento convocatório do Certame.

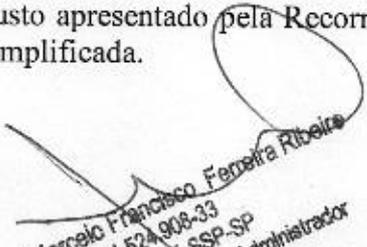
Para espantar dúvidas com relação aos Impostos citados pela Recorrente em seus itens “b” e “f”, basta lembrar que a FORTRESS é optante pelo sistema de tributação especial do **SIMPLES NACIONAL !**

Neste regime, as empresas que possuem faturamento inferior a 3,6 milhões reais por ano recolhem unificadamente os seguintes impostos: Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ), Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (COFINS), Contribuição para o PIS/Pasep, Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza (ISS) e Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e Sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação (ICMS). Além disso, o Simples inclui ainda a Contribuição Patronal Previdenciária (CPP) para a Seguridade Social, a cargo da pessoa jurídica.

Ou seja, todos os tributos acima identificados serão calculados tomando-se por base o faturamento mensal auferido pela empresa. Sendo que para o PIS e para a COFINS, como é o caso de uma prestação de serviços, existe também a obrigatoriedade de retenção pelo tomador do serviço da CSLL, da COFINS e do PIS sobre o valor dos serviços contratados, haja vista ser superior 5 mil reais, mediante a aplicação, sobre o montante a ser pago, do percentual de 4,65%, correspondente à soma das alíquotas de 1%, 3% e 0,65%, respectivamente.

Portanto, não há nada de errado na composição do custo apresentado pela Recorrida, que é optante pelo Simples Nacional, cuja tributação é simplificada.

### **3º - Dos Itens “a”, “b”, “d”, “e”**

  
Marcelo Francisco Ferreira Ribeiro  
CPF: 154.524.908-33  
RG: 21.848.644-SSP-SP  
Qualificação: Sócio - Administrador

Mais uma vez, a Recorrente se socorre à sindicato diverso daquele incidente sobre a FORTRESS, para asseverar a inobservância do salário base, vale transporte, vale refeição e cesta básica.

Ora, basta simples verificação da Convenção Coletiva de Trabalho CORRETA, ou seja, do SINDEEPRES para verificar que o salário indicado pela FORTRESS (R\$ 1.186,96) é exatamente aquele que consta da Convenção, bem assim, **TODOS OS DEMAIS DIREITOS DOS OBREIROS.**

### RESUMO

A Recorrente ERROU ao indicar o Sindicato da Categoria, fato que contaminou todas as suas argumentações relativos à composição de preço, bem assim, ERROU (ou não se atentou) que a FORTRESS possui tributação diferenciada, optante pelo SIMPLES NACIONAL, fato que também contamina seus questionamentos.

Portanto, as alegações da Recorrente são desprovidas de amparo fático e legal, razão pela qual se requerer seja negado provimento ao Recurso Administrativo, julgado-o **TOTALMENTE IMPROCEDENTE**, mantendo-se a Ata de Julgamento por seus próprios fundamentos e, ordenando o regular processamento do Certame.

Termos em que,  
Pede e Espera por Deferimento,  
De São João da Boa Vista,  
Para Sorocaba, 10 de maio de 2016.

**FORTRESS SERVIÇOS TERCEIRIZADOS LTDA**  
Impugnante

08.813.296/0001-71

**FORTRESS SERVIÇOS  
TERCEIRIZADOS LTDA.**

Rua América Gallo Olandesi, 163 - Sala A  
Jardim Del Piata - CEP 13873-168

SÃO JOÃO DA BOA VISTA - SP

Marcelo Francisco Ferreira Ribeiro  
CPF: 154.524.908-33  
RG: 21.846.644-SSP-SP  
Qualificação: Sócio - Administrador

Simplex  
Serviços

Simeis  
Serviços

Início | Voltar | pt |

## sulta Optantes

Data da consulta: 11/05/2016  
Identificação do Contribuinte

CPF: 08.813.296/0001-71  
Nome Empresarial: FORTRESS SERVICOS TERCEIRIZADOS LTDA - ME

### Situação Atual

Situação no Simples Nacional: **Optante pelo Simples Nacional desde 01/01/2015**

Situação no SIMEI: **NÃO optante pelo SIMEI**

### Períodos Anteriores

Optações pelo Simples Nacional em Períodos Anteriores: **Não Existem**

Optações pelo SIMEI em Períodos Anteriores: **Não Existem**

### Agendamentos (Simples Nacional)

Agendamentos no Simples Nacional: **Não Existem**

### Eventos Futuros (Simples Nacional)

Eventos Futuros no Simples Nacional: **Não Existem**

### Eventos Futuros (SIMEI)

[Política de Privacidade e Condições de Uso](#)

## Comprovante de Inscrição e de Situação Cadastral

Contribuinte,

Confira os dados de Identificação da Pessoa Jurídica e, se houver qualquer divergência, providencie junto à RFB a sua atualização cadastral.

		<b>REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL</b>	
<b>CADASTRO NACIONAL DA PESSOA JURÍDICA</b>			
NÚMERO DE INSCRIÇÃO <b>08.813.296/0001-71</b> MATRIZ	<b>COMPROVANTE DE INSCRIÇÃO E DE SITUAÇÃO CADASTRAL</b>		DATA DE ABERTURA <b>04/05/2007</b>
NOME EMPRESARIAL <b>FORTRESS SERVICOS TERCEIRIZADOS LTDA - ME</b>			
TÍTULO DO ESTABELECIMENTO (NOME DE FANTASIA) <b>FORTRESS SERVICES</b>			
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL <b>82.99-7-99 - Outras atividades de serviços prestados principalmente às empresas não especificadas anteriormente</b>			
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS SECUNDÁRIAS <b>47.89-0-99 - Comércio varejista de outros produtos não especificados anteriormente</b>			
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA <b>206-2 - SOCIEDADE EMPRESARIA LIMITADA</b>			
LOGRADOURO <b>R AMERICA GALLO OLANDESI</b>	NÚMERO <b>183</b>	COMPLEMENTO <b>SALA A</b>	
CEP <b>13.873-168</b>	BAIRRO/DISTRITO <b>JARDIM DEL PLATA</b>	MUNICÍPIO <b>SAO JOAO DA BOA VISTA</b>	UF <b>SP</b>
ENDEREÇO ELETRÔNICO <b>GRUPOFORTRESS@GRUPOFORTRESS.COM.BR</b>		TELEFONE <b>(19) 3633-8181 / (19) 3633-8368</b>	
ENTE FEDERATIVO RESPONSÁVEL (EFR) *****			
SITUAÇÃO CADASTRAL <b>ATIVA</b>		DATA DA SITUAÇÃO CADASTRAL <b>04/05/2007</b>	
MOTIVO DE SITUAÇÃO CADASTRAL			
SITUAÇÃO ESPECIAL *****		DATA DA SITUAÇÃO ESPECIAL *****	

Aprovado pela Instrução Normativa RFB nº 1.470, de 30 de maio de 2014.

Emitido no dia **11/05/2016** às **08:08:30** (data e hora de Brasília).

Página: 1/1

Consulta QSA / Capital Social

Voltar

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP002493/2016  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/03/2016  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR005033/2016  
NÚMERO DO PROCESSO: 46219.001715/2016-09  
DATA DO PROTOCOLO: 17/02/2016

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

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

E

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

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2016 a 31 de dezembro de 2016 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 em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros NO SEGMENTO DE PORTARIA, CONTROLE DE ACESSO, FISCALIZAÇÃO DE PISO E SIMILARES, INCLUSIVE ADMINISTRATIVOS, NO ESTADO DE SÃO PAULO**, com abrangência territorial em SP.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS PROFISSIONAIS

A partir de **1º de janeiro de 2016**, serão garantidos aos trabalhadores abrangidos pela presente, os seguintes pisos salariais mínimos:

Porteiro / Controlador de Acesso

R\$ 1.186,96

Recepcionista de portaria

R\$ 1.186,96

**Folguista**

**R\$ 1.186,96**

**Fiscal de Piso**

**R\$ 1.186,96**

**Parágrafo Primeiro:** Também estão contempladas nesta Convenção Coletiva de Trabalho todas as funções existentes nas empresas do segmento de portaria, controle de acesso, fiscalização de piso e similares, e que não estejam elencadas no caput desta cláusula.

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

**Parágrafo Terceiro:** Fica vedada a utilização da função Fiscal de Piso, para desempenho das atividades de Portaria.

#### **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO**

O salário normativo praticado para os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho será no mínimo de R\$ 999,29 por mês, independente da jornada mensal praticada, ressalvado o disposto no art. 58-A da CLT.

**Parágrafo Primeiro** – Considerando que as funções de Porteiro / Controlador de Acesso, Recepcionista de portaria, Folguista e Fiscal de Piso, possuem salário profissional já estabelecido na cláusula 3ª da Convenção Coletiva de Trabalho, o salário normativo, não se aplicará para estas funções.

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

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - CORREÇÃO SALARIAL**

As empresas corrigirão os salários percebidos por seus empregados em empresas com atuação **exclusiva** ou **preponderante no segmento de portaria, controle de acesso, fiscalização de piso e similares, independentemente da função exercida**, inclusive todas as funções existentes nas empresas do segmento de portaria, controle de acesso, fiscalização de piso e similares, e que não estejam elencadas no caput da cláusula terceira, a partir de 01/01/2016, levando-se em conta para aplicação os salários base vigentes em 01/01/2015, o percentual de:

- 1) 10,33% (dez vírgula trinta e três por cento) para os salários profissionais e salários até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais);
- 2) 7,5% (sete vírgula cinco por cento) para salários a partir de R\$ 5.000,01.

**Parágrafo Primeiro:** Em nenhuma hipótese haverá percepção de salário nominal inferior ao piso normativo estabelecido.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ATRASOS DE PAGAMENTO**

O não pagamento sem motivo justificado dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao 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 PRIMEIRA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica permitido às empresas abrangidas por esta Convenção, quando oferecida contraprestação, o desconto em folha de pagamento decorrente de empréstimos, nos moldes da Lei 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 SEGUNDA - ADMISSÃO APÓS A DATA BASE**

O salário dos empregados admitidos após a data base 01/01/2015 até 31/12/2015 quando admitidos em funções com paradigma, terá por limite o mesmo percentual de correção concedido ao paradigma após o período de experiência até o limite do menor salário da função, respeitando sempre o piso salarial vigente, e para os demais casos em que não haja paradigma deverá ser aplicado o reajuste salarial na proporcionalidade na razão de 1/12 por mês trabalhado, considerando, entendendo-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 dias.

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

#### **13º Salário**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 13º SALÁRIO**

Ao empregado afastado a partir de 01/01/2016, 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 QUARTA - 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).

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

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

#### **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - COMISSÕES / PREMIOS**

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.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 2016 - O período de apuração do PLR – Participação nos Lucros e/ou Resultados será de 01 de Janeiro de 2016 até 31 de Dezembro de 2016.

**Prazo para pagamento:** O pagamento se dará em 02 (duas) parcelas. A 1ª parcela corresponderá ao período de apuração de Janeiro de 2016 até Junho de 2016 e o pagamento se dará, impreterivelmente, até o dia 31 de julho de 2016. A 2ª parcela corresponderá ao período de apuração de Julho de 2016 até Dezembro de 2016 e o pagamento se dará, impreterivelmente, até o dia 30 de março de 2017.

##### **b) Condições Gerais:**

**Faltas:** O empregado(a) não poderá ter nenhuma falta no período (Janeiro a Dezembro de 2016), havendo qualquer ausência, o empregado(a) perderá um percentual de 20% (vinte por cento) do valor, por cada falta, no respectivo período. Serão consideradas tanto as faltas injustificadas como as justificadas, ou seja: o empregado(a) começará com direito a 100% (cem por cento) do valor do PLR — Participação nos Lucros e/ou Resultados e perderá o percentual de 20% (vinte por cento), conforme for se ausentando ao trabalho;

**Parágrafo Primeiro:** Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PLR – Participação nos Lucros e/ou Resultados, as ausências legais oriundas de norma legal prevista na Legislação vigente (Artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho).

**Parágrafo Segundo:** Nos casos previstos no parágrafo 1º desta Cláusula, o Empregador será obrigado a

apresentar ao empregado, os comprovantes de faltas (cartão de ponto/atestado médico/ resumo da folha de ponto/ etc.), no prazo máximo de 02 (dois) dias após o pagamento do benefício, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% (quarenta por cento) do valor correspondente ao respectivo período.

**c) Valor do PLR:** O valor da PLR — Participação nos Lucros e/ou Resultados é de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) por empregado, a ser pago em 02 (duas) parcelas semestrais de R\$ 110,00 (cento e dez reais) cada por trabalhador, sendo que a 1ª parcela deverá ser paga até 31 de julho de 2016 e a 2ª parcela até o dia 30 de março de 2017.

**d) Penalização:** A título de penalização para as empresas que não pactuarem o Acordo de PLR — Participação nos Lucros e/ou Resultados com o Sindicato dos Empregados até dia **29 de fevereiro de 2016**, fica estabelecido o pagamento de R\$ 110,00 (cento e dez reais) por empregado, por semestre, sendo que a 1ª parcela deverá ser paga até 31 de julho de 2016 e a 2ª parcela até o dia 30 de março de 2017, totalizando o valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) anual por empregado.

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

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

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

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

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão, mensalmente, o benefício do auxílio refeição no valor unitário mínimo líquido de

**R\$ 12,60** (doze reais e sessenta centavos), por dia efetivamente trabalhado, de forma que não será devido esse benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamentos médicos, independente de sua origem, e férias.

**Parágrafo Primeiro** – Ficam autorizados os descontos na folha de pagamento do trabalhador até o limite previsto em Lei, para as empresas que comprovarem sua inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, devendo ser garantido para recebimento do benefício o valor mínimo líquido de R\$ 12,60 (doze reais e sessenta centavos), ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas pelas empresas.

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

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

**Parágrafo Quarto** – As partes convencionam que o presente benefício visa atender aos fins sociais descritos no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), não caracterizando base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CESTA BÁSICA / CARTÃO ALIMENTAÇÃO**

As empresas fornecerão mensalmente e sem ônus para o(s) trabalhador(es) que em 01/01/2016, percebam salário nominal de até **R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais)** mensais, independentemente da jornada de trabalho, um ticket cesta / cartão alimentação magnético em valor nominal de **R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais)** mensais.

**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 Clausula 36ª da presente Convenção

Coletiva de Trabalho.

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

### Auxílio Transporte

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE

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

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

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

## Seguro de Vida

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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\$ 11.826,50 (onze mil oitocentos e vinte e seis reais e cinquenta 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\$ 17.739,75 (dezessete mil setecentos e trinta e nove reais e setenta e cinco 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\$ 827,85 (oitocentos e vinte e sete reais e oitenta 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 profissional de R\$ 1.186,96 (hum mil cento e oitenta e seis reais e noventa e seis 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 QUARTA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

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

**Parágrafo Primeiro** - Para a manutenção deste benefício, as empresas pagarão ao Sindicato o valor mensal de R\$ 17,00 (dezesete reais) por trabalhador, através de guias próprias a serem expedidas pelo Sindeepres.

**Parágrafo Segundo** - Fica facultado às empresas o desconto mensal no valor de R\$ 4,50 (quatro reais e cinquenta centavos) por empregado, desde que haja autorização prévia e por escrito do empregado a ser entregue pelo empregado diretamente ao empregador.

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

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

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA 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.

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

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO**

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

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

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

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

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

V - O empregado demitido sem justa causa, com mais de 50 (cinquenta) anos de idade, e com mais de 2 (dois) anos de contrato na mesma empresa e ainda, desde que não esteja recebendo o benefício da aposentadoria, terá direito a um abono correspondente a 50% (cinquenta por cento) do seu salário nominal a ser pago juntamente com suas verbas rescisórias, salvo as condições mais benéficas estabelecidas pela Lei nº 12.506, de 11/10/11.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIENCIA**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES**

A liquidação das verbas trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no 1º (primeiro) dia útil após o término do contrato de trabalho para o aviso prévio trabalhado, ou dentro de 10 (dez) dias a contar da data de notificação da dispensa, na hipótese de aviso prévio indenizado ou com dispensa de seu cumprimento.

**Parágrafo Primeiro** - Segundo o parágrafo 1º do art. 477 da CLT, está sujeita à homologação a rescisão contratual a partir de 1 (um) ano do início do contrato de trabalho, devendo ser realizada no SINDEEPRES e/ou nas respectivas sedes.

**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** - O Sindicato Laboral, quando das homologações nas rescisões de contrato de trabalho, deverá exigir da empresa a apresentação de Certidão Negativa de Débito com o Sindicato Patronal, relativa ao ano anterior.

**Parágrafo Quinto** - A assistência à homologação da Rescisão do Contrato de Trabalho, será sem ônus para os empregados e empregadores, devendo a empresa apresentar toda documentação necessária à homologação.

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

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

### **Igualdade de Oportunidades**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

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

As empresas, conforme legislação vigente, promoverão a admissão de deficientes físicos em funções compatíveis.

### **Política para Dependentes**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - UNIÃO HOMOAFETIVA**

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

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

### **Estabilidade Aborto**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE EM CASO DE ABORTO**

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

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - PROMOÇÕES**

A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental

não superior a 30 dias, exceto para os cargos de supervisão e gerência, cujo período experimental será de 60 (sessenta) dias. Vencido o prazo experimental, salvo se o empregado não for aprovado neste período para a nova função, a promoção proporcionará um aumento salarial nunca inferior a 5% (cinco por cento), fazendo-se a respectiva anotação na CTPS. Excluem-se desta obrigação as empresas que possuem quadro próprio de carreira, devidamente registrado no SINDEEPRES e no Ministério do Trabalho e Emprego.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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, na data base - Janeiro, respeitado o previsto na cláusula 12ª da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GARANTIAS SINDICAIS**

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa de sua base

territorial, terá garantido o atendimento pelo representante legal que a empresa designar.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - GARANTIA À COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO**

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

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

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

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

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

##### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - HORÁRIO DE TRABALHO**

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

**Parágrafo Único** - As empresas poderão fazer redução no intervalo para repouso ou alimentação desde que sejam atendidos os requisitos da Portaria MTE nº 1.095/2010.

##### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DOS SÁBADOS**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - ESCALA DE REVEZAMENTO**

Fica admitida a implantação de escala com 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, sendo certo que outras escalas poderão ser utilizadas, desde que respeitado o disposto no artigo 59 da CLT, legislação vigente e **Pacto Jornada Legal assinado entre os presentes Sindicatos e SRTE/SP (vide íntegra do Pacto em Anexo I)**.

**Parágrafo Primeiro** - Quando adotado o trabalho em escala de revezamento o limite mensal de horas normais será de 192 (cento e noventa e duas) horas, sendo que as excedentes a este limite serão remuneradas como horas extraordinárias, de acordo com a cláusula 14ª da Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Segundo** - Os empregados abrangidos por implantação de escala de revezamento, terão obrigatoriamente uma folga, que coincida com o domingo, a cada 5 (cinco) semanas trabalhadas.

**Parágrafo Terceiro** - As férias dos trabalhadores que estejam subordinados ao regime de escala de revezamento deverão iniciar-se no primeiro dia útil, após a primeira folga da semana.

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

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

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

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

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

**Parágrafo Quarto:** Esta cláusula não se aplica às funções de Porteiro / Controlador de Acesso / Fiscal de Piso, Folguista e Recepcionista de Portaria, bem como aos empregados que trabalham em escala de revezamento, em obediência ao Pacto Jornada Legal assinado entre os presentes Sindicatos e SRTE/SP (vide íntegra do Pacto em Anexo I).

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

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

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS**

I - Nos termos do artigo 135 da CLT as empresas comunicarão aos empregados, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a data do início do período de gozo individual de férias;

II - O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do 1º (primeiro) dia útil da semana;

III - É facultado ao empregado, optar pela conversão de 1/3, do período de férias a que tiver direito, em abono pecuniário, desde que o faça no prazo de 48 horas após o recebimento do respectivo aviso de férias.

IV - É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;

V - As empresas que cancelarem as férias já comunicadas, conforme o item "I" acima, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

VI - As férias dos empregados estudantes deverão coincidir, preferencialmente, com as férias escolares;

VII - Conforme estabelecido no § 3º, da cláusula 50ª, da presente Convenção Coletiva, as férias dos trabalhadores que estejam subordinados ao regime de escala de revezamento deverão iniciar-se no primeiro dia útil, após a primeira folga da semana.

**Parágrafo Único** - As empresas poderão, desde que com a anuência do empregado, conceder as férias em dois períodos, sendo que um dos períodos não poderá ser inferior a 20 (vinte) dias, não se aplicando nesse caso o disposto no item III retro mencionado.

#### **Licença Maternidade**

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

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

#### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA 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.

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

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

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

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

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

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

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

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO**

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados, macacões e outras peças de vestimenta, quando por elas exigidos na prestação de serviço ou se as condições de trabalho assim determinarem.

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

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

## Exames Médicos

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS

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

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

## Aceitação de Atestados Médicos

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

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

**Parágrafo Único** - Assim que possível, o trabalhador deverá comunicar a empresa sobre as faltas ou atrasos e entregar o atestado até o 1º dia útil após o retorno.

## Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

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

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

III - Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

### **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO**

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

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

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

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

### **Contribuições Sindicais**

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

, será descontada de todos os trabalhadores, no mês de março, devendo ser recolhida na instituição bancária CEF – Caixa Econômica Federal, no mês de abril, em guia própria fornecida pelo SINDEEPRES, competindo a este o fornecimento, às empresas, da Certidão Negativa que lhes possibilite participar de Licitações e/ou Concorrências Públicas.

**Parágrafo Primeiro** - Caso a admissão do trabalhador seja posterior ao mês de março, o desconto e recolhimento serão no mês subsequente ao mês da sua admissão, estando o trabalhador isento da contribuição, mediante prova de recolhimento para outra entidade.

**Parágrafo Segundo** - Após o desconto e o repasse, os empregadores deverão anotar na CTPS dos trabalhadores o referido desconto, o ano a que se refere e o código SINDEEPRES.

**Parágrafo Terceiro** - Em cumprimento à Nota Técnica / SRT / MTE nº 202/2009, de 15/12/2009, as empresas deverão encaminhar ao sindicato dos empregados até o dia 10 de abril de 2014, relação nominal dos empregados contribuintes, da qual conste, além do nome completo, o número de inscrição no PIS, função exercida, a remuneração percebida no mês de desconto e, o valor recolhido.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão dos trabalhadores beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive os trabalhadores temporários, 1% (um por cento) do salário nominal, ao mês, limitado a R\$ 118,70 (cento e dezoito reais e setenta centavos) sob a rubrica de Contribuição Assistencial/Negocial em favor do SINDEEPRES - Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo, conforme decisão tomada nas assembleias realizadas na forma do Edital publicado nos jornais Estado de São Paulo de edição de 16 de novembro de 2015 e Diário Oficial de São Paulo de edição de 17 de novembro de 2015.

**Parágrafo Primeiro** - O recolhimento será feito mediante guias fornecidas às empresas, nos termos dos artigos 462 e 545, combinados com o artigo 513, alínea "e" da CLT, bem como decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), proferida nos autos do Recurso Extraordinário nº 189.960/SP.

**Parágrafo Segundo** - Fica esclarecido, para os efeitos de direito, que a presente Convenção Coletiva de Trabalho não trata de Contribuição Confederativa (CF, artigo 8º, IV), razão pela qual as partes reconhecem a inaplicabilidade da Súmula nº 666, editada pelo Supremo Tribunal Federal, porquanto aqui se cuida apenas da Contribuição Assistencial prevista em Lei ordinária, expressamente autorizada pelo artigo 513, alínea "E", da CLT, nos termos do mais recente entendimento consagrado pela mesma Corte Suprema.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES - PRAZOS E PENALIDADES**

O recolhimento da arrecadação mensal das contribuições, previstos nesta Convenção, será efetuado em favor da Entidade Sindical correspondente, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao vencido, em favor da Entidade Sindical dos Empregados, nos termos da cláusula 65ª, e até o 15º dia, ao Sindicato Patronal, nos termos da cláusula 67ª. 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 SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAIS**

As empresas ficam obrigadas a recolher, anualmente, até o último dia útil do mês de janeiro, a Contribuição Sindical Patronal de que trata o art. 580 e 587 da CLT.

**Parágrafo Primeiro** – Contribuição Confederativa Patronal, mensal, com vencimento todo dia 15 de cada mês, a ser recolhida para o 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, por deliberação da Assembleia Geral realizada em 08 de dezembro de 2015, com valores fixos de acordo com os capitais sociais das empresas, constantes da Ata da Assembleia Geral.

**Parágrafo Segundo** – Fica instituído entre as partes, conforme previsto no Artigo 513 “e” da CLT, por deliberação da Assembleia Geral realizada no dia 08 de dezembro de 2015 a Contribuição Assistencial Patronal, com valores e formas de pagamentos estabelecidos na referida Assembleia, 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.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 SEXAGÉSIMA NONA - CERTIDÃO NEGATIVA INCLUSIVE PARA FINS DE LICITAÇÃO**

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSEMBLEIAS GERAIS - DISCUSSÃO E APROVAÇÃO DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2016**

As Assembleias Gerais de aprovação da pauta de reivindicações que resultou nesta Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 01 de janeiro de 2016 a 31 de dezembro de 2016, foram realizadas no dia 06 de outubro de 2015 nas subsedes de Campinas, Jundiaí e Piracicaba / Americana; no dia 07 de outubro de 2015 nas subsedes de Presidente Prudente, São José do Rio Preto e Ribeirão Preto; no dia 08 de outubro de 2015 nas subsedes de Bauru e Sorocaba; no dia 09 de outubro de 2015 nas subsedes de Santos, Santo André / São Bernardo do Campo e Taubaté; no dia 13 de outubro de 2015 na subsede de São José dos Campos e na sede em São Paulo, tudo nos termos dos artigos 611 e 612 da Consolidação das Leis do Trabalho, ocasião em que as referidas Assembleias asseguraram o direito de oposição aos não associados, a ser exercido nos 10 (DEZ) dias contados a partir de 04 de janeiro de 2016, a ser apresentada pessoalmente e individualmente pelo trabalhador interessado em carta redigida de próprio punho na sede ou subsedes da entidade sindical. Os empregados admitidos após este prazo terão 10 (dez) dias para oposição, a contar da comprovação do início de seu contrato de trabalho, a ser apresentada pessoalmente e individualmente pelo trabalhador interessado em carta redigida de próprio punho na sede ou subsedes da entidade sindical. Não serão reconhecidas para efeito de oposição as comunicações enviadas pelos empregados através de correio, notificação extrajudicial, cartório, e-mail, fax, bem como as intempestivas ou diretamente pelas empresas.

### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA 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 SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - BENEFICIÁRIOS

São partes do presente instrumento todas as empresas e todos os empregados das empresas prestadoras de serviços a terceiros no segmento exclusivo ou preponderante de Portaria, Controle de acesso, Fiscalização de Piso e Similares, independente da função exercida, inclusive os administrativos, com base territorial no Estado de São Paulo, atualmente em atividade e os que vierem a ser admitidos na vigência da Convenção, estendendo seus efeitos por igual às empresas que vierem a se constituir ou se instalar no período de vigência da mesma.

**Parágrafo único:** Considerando a setorização das negociações coletivas, não são abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho os seguimentos abaixo:

- a) Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, especializados no segmento de Promoção e Merchandising e Trade Marketing, inclusive os empregados Administrativos, no Estado de São Paulo, com abrangência territorial no Estado de São Paulo – Data Base JANEIRO;
- b) Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros em Concessionárias de Água, Saneamento Básico, Energia Elétrica, Gás e Similares, inclusive as privatizadas mediante concessão do setor público no Estado de São Paulo - Data Base ABRIL;
- c) Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração e de Mão de obra, nas empresas prestadoras de serviços de logística, nas instalações da prestadora ou nas instalações do tomador de serviço, compreendendo-se como segmento de "suply chain management", gerenciamento da cadeia de suprimentos, planejamento, implementação, administração e controle de fluxo e circulação, conferência, estocagem, armazenamento e distribuição de matérias primas, matérias semi acabadas, produtos e materiais semi acabados, bem como informações a eles relativas, no Estado de São Paulo – Data Base MAIO;
- d) 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** no Estado de São Paulo e os 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, compreendendo o desenvolvimento das atividades de orientação, informação, atendimento, apoio administrativo-operacional e de manutenção dos **postos do DETRAN** no Estado de São Paulo – Data Base MAIO;

e) Demais segmentos não abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho – Data Base MAIO.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA 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 as formalidades do artigo 612 da CLT, o acordo coletivo de trabalho estará tacitamente aceito.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DA LEGALIDADE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS**

Os trabalhadores de portaria, controle de acesso, fiscal de piso e similares e demais funções que compõem a categoria, poderão prestar serviços via empresa prestadora de serviços a terceiros, para quaisquer tipos de estabelecimentos, sem qualquer restrição.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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.

GENIVAL BESERRA LEITE

Presidente

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

VANDER MORALES

Presidente

SIND DAS EMP DE PREST DE SER T C A M O T T N O E DE SP

ANEXOS

ANEXO I - DO PROGRAMA JORNADA LEGAL

Por força da assinatura do PACTO do PROGRAMA JORNADA LEGAL com a SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM SÃO PAULO, Seção de Fiscalização do Trabalho, Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador, Grupo de Combate à Fraude nas Relações de Trabalho e à Terceirização Irregular, ficam estabelecidas as disposições contidas no Termo estabelecido, conforme texto reproduzido abaixo na íntegra:

**TERMO DE COMPROMISSO PELO COMBATE À JORNADA DE TRABALHO DE 12 HORAS/DIA (COM EXCEÇÃO FEITA À ESCALA 12X36), E AO PAGAMENTO IRREGULAR DE SALÁRIOS VARIÁVEIS, NO ESTADO DE SÃO PAULO**

**PROGRAMA JORNADA LEGAL**

**São Paulo, 16 de junho de 2010**

A partir de agosto de 2009 a SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM SÃO PAULO deu início ao seu **Programa Jornada Legal**, com Projeto-Piloto em São José dos Campos e Região, com notificação de Empresas Prestadoras de Serviços em atividades que impõem turnos ininterruptos de jornada de trabalho e,

**considerando:**

- 1) Que o PROGRAMA JORNADA LEGAL será estendido a todas as Gerências Regionais do Trabalho do Estado de São Paulo, com ações fiscalizatórias abrangendo todas as suas bases territoriais, devendo alcançar empresas terceirizadas ou não.
- 2) A constatação, em âmbito significativo das empresas prestadoras de serviços:
  - a) Do descumprimento das normas legais (art. 59, "caput" e § 2º da CLT) e convencionais de duração de jornadas de trabalho, sujeitando os trabalhadores à jornada irregular de trabalho de 12

horas/dia, em escalas, por exemplo, de 4x2, 5x1, 5x2, 6x2.

b) Do pagamento à menor de salários variáveis (horas extraordinárias e adicional noturno – pelo não cômputo do excedente da 8ª (oitava) hora como extra, ressalvada a existência de acordo individual e/ou coletivo de compensação de jornada na forma da Lei (art. 59 da CLT c/c artigo 7º, inciso XIII, da CF) e da hora noturna reduzida e prorrogada (art. 73, § 1º e 5º da CLT e Súmula 60, II, do TST), - que têm contribuído para a elevação do passivo salarial sem possibilidade de repasse para as tomadoras dos serviços.

3) Que são essas irregularidades são passíveis de autuação imediata pelo excesso de jornada (art. 59 da CLT) e não pagamento correto de salários (art. 459, par.1º, da CLT), com geração de débitos fundiários e previdenciários;

4) A dificuldade na readequação imediata das escalas de trabalho pela necessidade de contratação de empregados e renegociação dos contratos vigentes de prestação de serviços, com as tomadoras;

5) O trabalho conjunto da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo com os Sindicatos das Categorias Econômica (SINDEPRESTEM) e profissional (SINDEEPRES) no intuito de promover a erradicação das escalas e jornadas irregulares de 12 horas/dia (exceção à escala 12x36), visando oferecer melhores condições sociais aos trabalhadores dissociadas do excesso de jornada de trabalho.

#### **PACTUA-SE O PRESENTE TERMO DE COMPROMISSO:**

Por meio do presente, as PARTES SIGNATÁRIAS, a saber, a **SRTE - SP**, Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo, as Categorias Econômicas: **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 e as Categorias Profissionais ora representada pelo **SINDEEPRES** - Sindicato dos Empregados das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra de Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo, **comprometem-se a**, no âmbito de suas competências e atribuições:

1. Pelas Categorias Econômicas: dar ampla divulgação a todas as empresas associadas e não associadas, filiadas ou não, por meio eletrônico (sites, emails, e similares), palestras e por correspondências, da obrigatoriedade da eliminação das escalas de trabalho de 12 horas/dia (exceção à escala 12x36) e da aplicação do correto pagamento dos salários variáveis (horas extraordinárias, horas noturnas reduzidas e prorrogadas, e reflexos), na forma da lei, o que deverá ocorrer ao longo deste ano, até o prazo limite de 31 de dezembro de 2010, ressalvados os novos contratos firmados a partir de 02 de agosto de 2010, que deverão contemplar, invariavelmente e desde logo, as escalas de jornada e de trabalho permitidas e o correto pagamento dos salários;

1. Pela **SRTE - SP** proceder suas notificações regulares, notadamente pelas vias indiretas (postal), abstendo-se, contudo, de lavrar autos de infração durante o prazo acima pactuado, nos termos do artigo 627-A da Consolidação das Leis do Trabalho, no tocante às jornadas de trabalho e salários variáveis, no âmbito e nos limites estritos do Programa Jornada Legal;

3. Pela **SRTE - SP**: considerar, por força do presente Termo de Compromisso e de sua ampla divulgação,

que todas as Empresas de Prestação de Serviços do Estado de São Paulo, dar-se-ão por notificadas quanto à obrigatoriedade da regularização de jornadas e salários dos empregados, nos limites da Lei e da Convenção Coletiva Vigente, sendo recomendado a inserção deste Termo nos Instrumentos Coletivos de Trabalho.

4. Pela **SRTE – SP**: considerar como salários regularizados, para efeito exclusivo desta fiscalização, a aplicação aos trabalhadores que tiverem suas jornadas de trabalho reduzidas com inevitáveis reflexos na remuneração, dos benefícios da Súmula 291 do TST, tão logo ocorra a supressão.

4.1. O pagamento da indenização poderá se dar de uma única vez ou nos meses subseqüentes à supressão, no valor correspondente a uma média dos salários variáveis em cada mês, ou de forma diversa, mediante Acordo Coletivo.

4.2 A regularização de salários a que se refere o item 4 não resulta na quitação de débitos salariais para os empregados, de competências anteriores.

1. Pela **SRTE – SP**: verificar a eliminação das jornadas e escalas irregulares de trabalho e a regularização de salários, em fiscalização intensiva à partir de janeiro de 2011, observados os critérios deste Termo de Compromisso ou, nos rigores da Lei, se verificada a inação da empresa fiscalizada na regularização desses atributos;

1. O mesmo rigor da Lei será aplicado para os casos de descumprimentos dessas regras para os novos contratos (vide item 1 *in fine*), no intuito de desestimular a prática da concorrência desleal dentro do segmento econômico.

1. Aplica-se o mesmo teor do presente Termo às empresas que atuam em São José dos Campos e Região, salvo às empresas já alcançadas pelo Programa Jornada Legal as quais terão as fiscalizações reguladas pelas notificações já recebidas.

Dessa forma, a fim de declararem sua legitimidade na parceria social com vistas à busca de soluções para a correção das infrações trabalhistas nos Contratos de Prestação de Serviços, firmam e rubricam o presente documento:

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM SÃO PAULO

Chefe da Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador; Chefe da Seção de Fiscalização do Trabalho e Projeto de Fraudes nas Relações de Trabalho e Terceirizações Irregulares Coordenador.

SINDICATOS:

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.

SINDEEPRES - Sindicato dos Empregados das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra de Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo.

**ANEXO II - ATA DAS ASSEMBLEIAS**

Anexo (PDF) Anexo (PDF)

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