



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2017

Termo de Acordo Coletivo de Trabalho, que celebram, entre si, de um lado 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**, com base territorial no Estado de São Paulo, com sede na Praça Padre Manoel da Nóbrega, no 21 – 1º andar – Centro – São Paulo – SP, CEP. 01015-010, reconhecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego sob o número 24000.008123/92, inscrito no CNPJ 96.287.487/0001-04, representado por seu presidente **Sr. Genival Beserra Leite**, portador do RG. 35.250.551-5, CPF 755.131.618-34, representado na forma de seu estatuto e devidamente autorizado por deliberação de Assembleia Geral dos Empregados da Empresa, conforme votação realizada e registrada em ata, e, de outro, **as empresas, neste ato, representadas pela ANEPS – Associação Nacional das Empresas Promotoras de Crédito e Correspondentes no País**, CNPJ nº 04.753.864/0001-35, com sede na Rua XV de Novembro, 269 – Cj. 201, e **SINDANEPS – ASSOCIAÇÃO E SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS PROMOTORAS DE CRÉDITO E CORRESPONDENTES NO PAÍS**, com processo sindical nº 46219.026053/2014-18 em tramite junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, ambas representadas por seu Presidente **Sr. Edison João Costa**, CPF nº 762.495.738-87, **onde encontram-se todas devidamente associadas e concedem amplos poderes para negociação e pactuação do presente Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2017, que abrange todos os empregados das empresas abaixo relacionadas**, fazem justo o acordo entre si nos seguintes termos:

1 - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange os empregados que prestam serviços **em Empresas de Promotoras de Crédito, Correspondentes no País e Similares, nas Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário do Estado de São Paulo.**

Parágrafo único: O presente Acordo abrange os empregados das empresas do segmento acima, quais sejam, Magno Prestadora de Serviços Ltda., Fini Promotora Ltda EPP, FLS Administração Empresarial S/S Ltda., Brascorf Promotora de Vendas e Serv. De Cadastro Ltda., Amphora Apoio Comercial Administrativo e Cadastro S/S Ltda ME, Brascorf Administração Empresarial e Serv. Ltda., Clovis Junqueira Espindola Promotora de Serviços, Exata Promotora de Vendas Eireli ME, Fini Serviços Financeiros Ltda.,

Lusicred Serviços Financeiros Ltda EPP, Mavi Prestadora de Serviços de Informações Cadastrais Ltda., Miranda Perecin Consultoria de Negócios e Serviços Ltda., Polo Serviços de Apoio Administrativo Ltda ME, Visualfix Crédito Consignado Ltda., 11Ponto11 Soluções e Serviços Eireli, e as demais empresas ativas do segmento supra citado, e, as empresas que vierem a se constituir e/ou filiar-se ao Sindaneeps/ Aneeps no decorrer da vigência do Acordo, sendo que estas deverão pactuar Adendo deste Acordo diretamente com o Sindeepres, sob pena de não validade do presente Acordo para estas.

2 – DATA BASE

Ajustam as partes signatárias que a data base das empresas envolvidas no presente Acordo, e, das empresas que vierem a se associar posteriormente ao início da vigência deste instrumento à ANEPS/SINDANEPS é **1º DE AGOSTO**.

3 - VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 01º de agosto de 2016 até 31 de julho de 2017.

4 – SALÁRIO PROFISSIONAL

A partir de **1º de Agosto de 2016**, sem prejuízo do reajuste salarial devido nos termos da Lei anteriormente ao período do presente Acordo, serão garantidos os seguintes salários profissionais, os quais foram acrescidos dos respectivos índices conforme abaixo:

Jornada de 220 horas mensais

Correspondente no País / Similar: R\$ 1.170,00

Supervisor:

Gerente:

Jornada de 180 horas mensais

Correspondente no País / Similar: R\$ 1.000,00

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



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

Parágrafo Terceiro - Considerando que o Acordo Coletivo de Trabalho tem vigência de 01/08/16 a 30/07/17, e que no mês de janeiro de cada ano entra em vigor o novo salário mínimo estadual, nos termos da Lei Estadual nº 16.162/2016, as empresas deverão praticar o valor do salário mínimo estadual, caso o piso previsto no Acordo vigente esteja inferior a ele, até que entre em vigor o novo Acordo Coletivo de Trabalho.

5 - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo praticado será no mínimo de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por mês, independente da jornada mensal praticada, ressalvado o disposto no art. 58-A da CLT.

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

6 - CORREÇÃO SALARIAL

As empresas corrigirão os salários percebidos por seus empregados a partir de **1º de Agosto de 2016**, levando-se em conta para aplicação os salários base vigentes em 1º de Agosto de 2015, no percentual de 8,5% (oito virgula cinco por cento).

7 - 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 Primeiro - 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.

Parágrafo Segundo: O empregado terá tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS, benefícios previdenciários e levantamento de FGTS.

8 - 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.

9 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO / VALE

As empresas adiantarão quinzenal e automaticamente, 40% (quarenta por cento) do salário mensal do empregado.

Parágrafo primeiro: Na hipótese do empregado não pretender receber o adiantamento previsto no "caput", deverá manifestar sua vontade por escrito.

Parágrafo segundo: Na hipótese das empresas fornecerem adiantamentos em espécie, por si ou através de convênios, tais como supermercados, cooperativas etc., poderão considerar as importâncias por elas assim despendidas como adiantamentos, deduzindo seus valores da porcentagem prevista no "caput".

10 - 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.

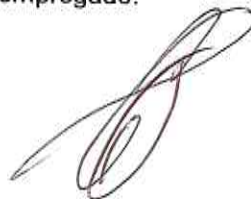
Parágrafo Único – Quando o pagamento for efetuado através do sistema crédito bancário, ficará dispensada a assinatura do empregado no respectivo holerite. O mesmo procedimento serve para os demais benefícios fornecidos.

11 - 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 1,0% (um 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 ao atraso do 13º Salário.

12 - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido às empresas abrangidas por este Acordo, 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.



13 - ADMISSÃO APÓS A DATA BASE

O salário dos empregados admitidos após a data base 01/08/2016 e até 30/07/2017, 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.

14 - 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.

15 - 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.

16 - DO 13º SALÁRIO

Ao empregado afastado a partir de 01/08/2016 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.

17 - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAIS NOTURNO

A média das horas extras habituais e do adicional noturno refletirá no pagamento das férias, gratificação natalina e descanso semanal remunerado, inclusive nas rescisões contratuais.

18 – HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com os adicionais seguintes, aplicáveis sobre o salário hora normal:



- A) 60% (Sessenta por cento) para as duas primeiras no dia ;
- B) 80% (Oitenta por cento) para as excedentes de 2(duas) diárias; e
- C) 100% (Cem por cento) as prestadas aos domingos, feriados e dias já compensados.

19 - ADICIONAL NOTURNO

O trabalhador noturno receberá adicional de 30% (Trinta por cento) em relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

20 - 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.

21 - 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 2017 - O período de apuração do PLR – Participação nos Lucros e/ou Resultados será de 01 de Janeiro de 2017 até 31 de Dezembro de 2017.

Prazo para pagamento: O pagamento se dará em 02 (duas) parcelas. A 1ª parcela corresponderá ao período de apuração de Janeiro de 2017 até Junho de 2017 e o pagamento se dará, impreterivelmente, até o dia 5º dia útil de agosto de 2017. A 2ª parcela corresponderá ao período de apuração de Julho de 2017 até Dezembro de 2017 e o pagamento se dará, impreterivelmente, até o dia 5º dia útil de abril de 2018.

Prazo para Pactuação do Acordo com o Sindicato dos Empregados: As empresas terão o prazo para pactuarem o acordo da PLR 2017 com o Sindicato dos Empregados até 31 de julho de 2017.



b) Condições Gerais:

Faltas: O empregado(a) não poderá ter nenhuma falta no período (Janeiro a Dezembro de 2017), 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).


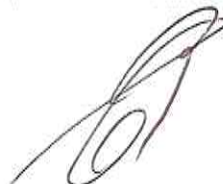
Parágrafo Segundo: Nos casos previstos no parágrafo 1º desta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado, os comprovantes de faltas (cartão de ponto/atestado médico/ resumo da folha de ponto/ etc.), no prazo máximo de 02 (dois) dias após o pagamento do benefício, sob pena de devolver 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\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais) por empregado, a ser pago em 02 (duas) parcelas semestrais de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) cada por trabalhador, sendo que a 1ª parcela deverá ser paga até 5º dia útil de agosto de 2017 e a 2ª parcela até o 5º dia útil de abril de 2018.

d) Penalização: Excepcionalmente para a PLR da presente CCT, a título de penalização para as empresas que não pactuarem o Acordo de PLR – Participação nos Lucros e/ou Resultados com o Sindicato dos Empregados até o dia 31 de julho de 2017, fica estabelecido o pagamento de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) por empregado, por semestre, sendo que a 1ª parcela deverá ser paga até 5º dia útil de agosto de 2017 e a 2ª parcela até o dia 5º dia útil de abril de 2018, totalizando o valor de R\$ 240,00 (duzentos e quarenta 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) Homologações: No ato homologatório, deverá a Empresa apresentar os comprovantes de pagamento da Participação nos Lucros e/ou Resultado, sob pena de incorrer no pagamento da penalização.

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

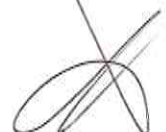
22 - AUXÍLIO REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, o benefício de auxílio refeição no valor unitário mínimo líquido de R\$ 17,00 (dezesete reais), 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\$ 17,00 (dezesete reais), 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.



23 - CESTA BÁSICA / CARTÃO ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão mensalmente e sem ônus para o(s) trabalhador(es) que em 01/08/2016, percebam salário nominal de até R\$ 4.700,00 (quatro mil e setecentos reais) mensais, independentemente da jornada de trabalho, um ticket cesta / cartão alimentação magnético em valor nominal de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais).

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

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

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

Parágrafo Quarto - Na hipótese de afastamento por motivo de doença 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.

24 - CONCESSÃO DE VALE-TRANSPORTE

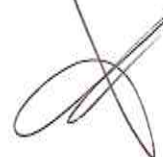
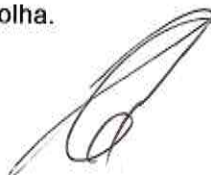
O vale-transporte será concedido no valor equivalente à passagem do dia, podendo ser de forma semanal, quinzenal ou mensal.

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 de 2,5 (dois e meio por cento), sobre o salário básico, de acordo com o parágrafo único do art. 4º da Lei 7.418/85.

25 – AUXÍLIO/REEMBOLSO CRECHE

As empresas reembolsarão às suas empregadas mães, para cada filho pelo período de 60 (sessenta) meses a contar do retorno da licença maternidade, a importância mensal de até R\$ 271,56 (Duzentos e Setenta e um reais e Cinquenta e Seis), condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.



Parágrafo primeiro: Será concedido o benefício, na forma do "caput", aos empregados do sexo masculino que detenham a guarda do filho, independentemente do estado civil.

Parágrafo segundo: O benefício previsto no "caput" será igualmente devido na hipótese do beneficiário do direito preferir a contratação de empregada doméstica para guardar da prole, condicionado o reembolso á comprovação do registro de contrato de trabalho de sua empregada como "babá" ou "pajem" e á apresentação do respectivo recibo mensal de pagamento.

Parágrafo terceiro: Quando o nascimento da criança for anterior á data de contratação da empregada, o reembolso será devido até a criança completar 60 (sessenta) meses de idade.

26- SEGURO DE VIDA

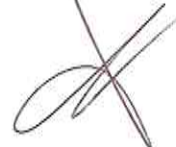
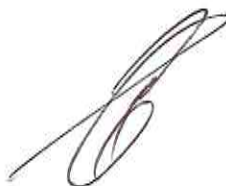
Por esta cláusula fica convencionado que as empresas contratarão Seguro de Vida para os seus empregados efetivos, mediante a contratação de seguradora de sua livre escolha, com as seguintes coberturas mínimas:

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

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

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

Parágrafo Segundo - As empresas ou as Seguradoras deverão adiantar ao responsável habilitado, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, a importância de R\$ 888,07 (oitocentos e oitenta e oito reais e sete centavos), para as despesas de sepultamento, valor este que será ressarcido pela seguradora á 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\$ 1.000,00 (hum mil reais), 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.

27- GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

O empregado que conte, no mínimo, 8 (oito) anos de tempo de serviço na mesma empresa receberá, por ocasião de sua aposentadoria, uma gratificação de valor correspondente a 150% (Cento e Cinquenta por Cento) de seu último salário, desde que, o empregado comunique sua aposentadoria ao empregador no prazo máximo de 90 (Noventa) dias do deferimento.

Parágrafo único: As empresas efetuarão o pagamento da gratificação na folha de pagamento de salário do mês subsequente ao comunicado do empregado.

28 - ESTABILIDADE PRÉ- APOSENTADORIA

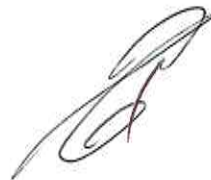
Ao empregado que conte, no mínimo, 5 (cinco) anos de tempo de serviço ou por idade, fica assegurada estabilidade provisória por esse período.

29 - 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.

30 - 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.

31 - AJUDA A FILHO DEFICIENTE

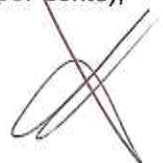
O empregado que tenha filho deficiente, devidamente comprovado, fará jus mensalmente a um auxílio especial de 10% (dez por cento) do piso da categoria em que estiver enquadrado, para que possa ajudar nos tratamentos especializados.

32 - REMÉDIOS

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

33 - 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.

34 - 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;

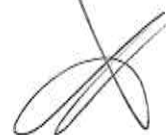
III - O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI do artigo 7º da Constituição Federal, ficando garantidos aqueles mais favoráveis ao empregado;

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.

35 - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado para a prestação de exames, 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.



Parágrafo único: Ao empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 2(duas) horas ao final do expediente, em dias de provas escolares, condicionada à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação por atestado fornecido pela escola.

36 - 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.

37 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

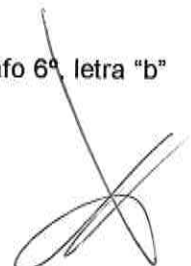
O Contrato de Experiência será de, no máximo, 90 (noventa) dias, de acordo com a legislação vigente. O Contrato de Experiência não será permitido na readmissão de funcionários dentro do prazo de 6 (seis) meses contados da data de encerramento do contrato de trabalho, desde que na mesma função exercida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

38 - HOMOLOGAÇÕES

As homologações de rescisões de contratos de trabalho com prazo superior a 1 (um) ano deverão ser realizadas no prazo máximo de até 30(trinta) dias corridos, sob pena de pagamento em favor do empregado de multa equivalente ao valor do seu último salário contratual, sem prejuízo dos prazos e penalidades previstos no art.477 da CLT para o pagamento dos valores líquidos.

1. O prazo de 30 (trinta) dias corridos previsto no "caput" será contado da seguinte forma:

- a) sendo o aviso prévio, a partir do vencimento do prazo previsto no parágrafo 6º, letra "a" do art.477 da CLT;
- b) sendo o aviso prévio indenizado, a partir do vencimento do prazo previsto no parágrafo 6º, letra "b" do art.477 da CLT;



2. A multa prevista no " caput" não será devida se o atraso da homologação se der por uma das seguintes razões:

- a) Atraso na entrega pela Caixa Econômica Federal do extrato do FGTS, solicitado tempo hábil e devidamente comprovado;
- b) Estando o empregador ou o seu representante presente no ato da homologação, tendo o empregador comprovado que avisou o empregado sobre a data e horário da homologação, tendo sido considerados corretos os cálculos pelo Sindicato Profissional e o empregado não compareceu na data e horário previsto para homologação.
- c) Por culpa exclusiva do empregado;
- d) Por demora no agendamento da homologação pelo Sindicato Profissional, desde que o pedido, acompanhado de todos os documentos necessários previstos no parágrafo seguinte tenha sido efetuado com pelo menos 10(dez) dias úteis antes do vencimento do prazo.

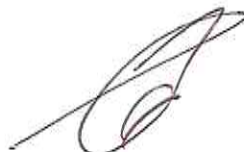
3. O Sindicato Profissional somente poderá exigir das empresas os seguintes documentos para homologação de rescisão de empregados: 1-Termo de rescisão contratual (4vias); 2- Formulário do Seguro Desemprego; 3- Carteira de Trabalho e Previdência Social atualizada (apenas na data da homologação); 4-Cópia do livro ou ficha do registro do empregado atualizada; 5-GRRF (multa 50%) devidamente depositada (apenas no ato da homologação); 6- Demonstrativo de recolhimento FGTS rescisório; 7- Extrato analítico recente e atualizado do FGTS; 8- Dois últimos recolhimentos do FGTS da empresa; 9- Carta de preposto, procuração ou contrato social; 10-02 (duas) vias do aviso prévio; 11- Exame médico demissional(apenas no ato da homologação); 12- print da chave de identificação da conectividade social; 13- Pagamento em dinheiro, depósito bancário á vista, transferência eletrônica disponível ou cheque administrativo 14- Prova de recolhimento da contribuição sindical do empregado homologando; 15 – Demais documentos e comprovantes necessários.

4. A recepção dos documentos necessários á homologação e a designação da data do agendamento da homologação será feita sempre mediante recibo ou protocolo emitido pelo Sindicato dos Empregados.

5. Os empregados ficam obrigados a reembolsar aos empregados as despesas por estes feitas com refeição, na forma da cláusula 15º retro, e transporte, quando a homologação ou quitação da rescisão contratual se realizar em municipio distinto daquele da contratação ou da prestação dos serviços.

39 - EXTINÇÃO DE CONTRATO ENTRE A EMPRESA CONTRATADA E A CONTRATANTE

Na hipótese de troca de empresa prestadora de serviços em uma mesma tomadora, fusão ou incorporação



de empresas, a nova empresa prestadora de serviços manterá a remuneração dos trabalhadores da empresa substituída, independentemente do aproveitamento ou não dos empregados pela nova empresa.

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

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

Parágrafo Terceiro – Ocorrendo no tomador de serviços a troca da empresa prestadora de serviços, e, havendo manutenção da prestação de serviços pelos empregados da antiga prestadora para a nova prestadora, será garantido à estes empregados, o repasse do reajuste salarial de forma integral, na data base – Agosto, respeitado o previsto na cláusula 13ª da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

40 - HORÁRIO DE TRABALHO

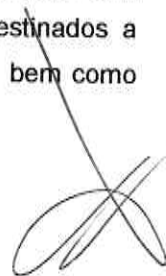
Não serão descontadas, nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 10 (dez) minutos diários.

Parágrafo Único - As empresas poderão fazer redução no intervalo para repouso ou alimentação desde que sejam atendidos os requisitos da Portaria do MTE nº 945 de 08/07/2015.

41 - 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 a 8h 48min, de segunda a sexta-feira. Nestes casos, os sábados eventualmente trabalhados serão pagos da seguinte forma: o total de horas, até o limite das 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).

Parágrafo único: Para os empregados com jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais, a carga horária semanal poderá, a critério das empresas, ser alternativamente distribuída de segunda a sexta-feira com duração diária de 7h12min, restando compensado o sábado sem prejuízo dos intervalos destinados a repouso e refeição, respeitando o pagamento das horas extras nos moldes previstos no caput, bem como deverá estar expresso no contrato de trabalho.



42 - COMPENSAÇÃO DE HORAS

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

43 - 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.

IV - Para a realização de cursos que venham contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse do empregador, os empregados, poderão se ausentar do serviço por até 18(dezoito) horas anuais, que serão consideradas, para todos os efeitos, como de trabalho.

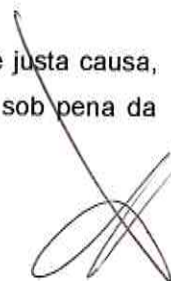
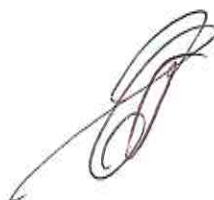
Parágrafo único: A utilização das horas previstas no item IV depende de prévia e expressa autorização do empregador e posterior comprovação da frequência do empregado.

44 - 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.

45 - 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.



46 - PREENCHIMENTO DE VAGAS

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

47 - APROVEITAMENTO DE DEFICIENTE FÍSICO

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

48 - 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.**

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 prevista neste Acordo.

Parágrafo Segundo – Será assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados em escala de revezamento.

Parágrafo Terceiro - 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 Quarto - 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.

49 - FÉRIAS

I - Nos termos do artigo 135 da CLT as empresas comunicarão aos empregados, com antecedência mínima 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 - 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 mencionada.

50 - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS

Fica assegurada, a todos os empregados, estabilidade provisória no emprego, após o retorno de suas férias, por igual prazo dos dias de descanso.

51 - LICENÇA PARA CASAMENTO

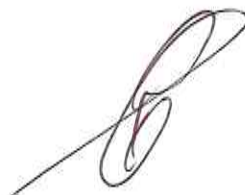
No caso de casamento do empregado, a licença remunerada será de 03 (três) dias úteis consecutivos ou 05 (cinco) dias corridos, a critério do empregado, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

52 - 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.

53 - 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.

54 - 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.

55 - 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.

56 - 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.

57 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

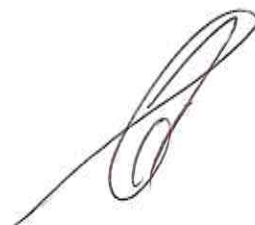
As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados, macacões e outras peças de vestimenta, quando por elas exigidos na prestação de serviço ou se as condições de trabalho assim determinarem.

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.

58 - 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.



59 - 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.

60 - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

Os atestados médicos e odontológicos serão reconhecidos pelas empresas para a justificativa de faltas e atrasos, quando forem emitidos tanto por Hospitais da rede pública e os incluídos no sistema SUS, quanto os emitidos por profissionais que atendam pelos convênios firmados com a empresa e/ou Sindicato e os empregados e por 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.

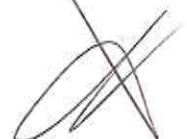
61 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

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.

62 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DOS EMPREGADOS

A Contribuição Sindical de que trata o artigo 582 da CLT, à razão de 1 (um) dia de trabalho a cada ano, 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, 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.

63 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

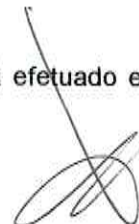
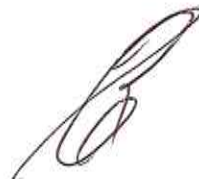
As empresas descontarão de todos os trabalhadores que forem beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive os trabalhadores temporários, 1% (um por cento) do salário nominal, ao mês, limitado a R\$ 100,00 (cem reais) sob a rubrica de Contribuição Assistencial/Negocial, a partir de 1º de agosto de 2016, 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 assembléias realizadas em todo o Estado de São Paulo, na forma dos Editais publicados nos jornais Diário Oficial Empresarial de São Paulo e O Estado de São Paulo, Bom Dia Jundiaí todos de edição de 24/03/2016.

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.

64 - RECOLHIMENTOS DAS CONTRIBUIÇÕES - PRAZOS E PENALIDADES

O recolhimento da arrecadação mensal das contribuições, previstos nesta Convenção, será efetuado em



favor da Entidade Sindical correspondente, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao vencido, em favor da Entidade Sindical dos Empregados, nos termos da cláusula 64, e até o 15º dia, à Aneps/Sindanepe, nos termos da cláusula 65. 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).

65 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Para manutenção e ampliação dos serviços prestados pelo sindicato patronal, as empresas por ele aqui representadas ficam obrigadas a lhe pagar, através de recolhimento que deverá ser feito por meio de guias apropriadas por ele fornecidas, até o dia 31 de janeiro de 2017 os valores constantes da tabela abaixo:

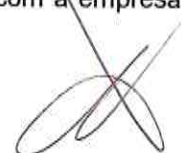
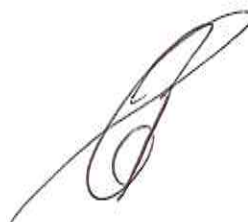
Faixa	Receita Bruta em 2016 (em R\$)	Alíquota
A	Até 145.200,00	Isento
B	De 145.200,01 até 68.057.424,04	0,088%
C	Acima de 68.057.424,05	R\$ 59.890,53

66.1. Em casos de atraso no pagamento, haverá a incidência de multa correspondente a 0,33% (trinta e três centésimo) ao dia, não excedendo a porcentagem de 10% (dez por cento) do valor total a ser recolhido, atualizado com base na variação da TR (Taxa Referencial), ou outro índice que a venha substituir, da data do inadimplemento até a data do efetivo pagamento, e juros de mora na base de 1%(um por cento) ao mês.

66.2. A empresa que tiver recolhido a contribuição confederativa referente ao exercício de 2015, estabelecida pela Assembléia Geral do Sindicato Patronal conveniente, fica dispensada do recolhimento desta contribuição.

66- PONTO ELETRÔNICO

Com base no disposto no artigo 1º da Portaria 373/11, para as empresas obrigadas na adoção do Registro Eletrônico do Ponto – SREP, instituído pela Portaria TEM 1.510/09, fica facultada a substituição da impressão do comprovante do trabalhador pelo relatório mensal de marcação de ponto, devendo, obrigatoriamente, ser entre uma cópia ao trabalhador e a outra cópia impressa que ficará com a empresa, após conferência e assinatura do trabalhador.



67 - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR

Ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde que conte, no mínimo 12(doze) meses de tempo de serviço na empresa, fica assegurada estabilidade provisória desde o alistamento até 30(trinta) dias após o término do compromisso.

68 - CARTEIRA DE TRABALHO

A CTPS recebida para anotação deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48(quarenta e oito) dias.

69 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado despedido ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando comprovar a obtenção de novo emprego, valendo o último dia efetivamente trabalhado para cálculo de todas as verbas rescisórias.

70 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Na forma estabelecida na lei 12.506/2011, os empregados terão direito a 30(trinta) dias de aviso prévio até um ano de serviço na mesma empresa; sendo acrescido 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90(noventa) dias.

71 - INDENIZAÇÃO PECULIAR

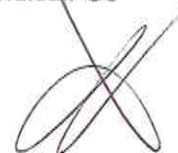
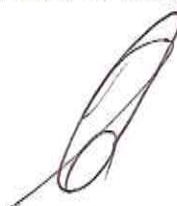
Ao empregado com mais de 45(quarenta e cinco) anos de idade e que conte mais de 5(cinco) anos de tempo de serviço na empresa, se dispensado sem justa causa, será paga uma indenização correspondente a 100% (cem por cento) de seu salário, a ser satisfeita juntamente com as demais verbas rescisórias.

72 - CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas, nas rescisões contratuais sem justa causa, mesmo que de iniciativa do empregado, quando solicitadas, se obrigam a entregar aos ex- empregados cartas de referência.

73 - ASSEMBLÉIAS GERAIS - DISCUSSÃO E APROVAÇÃO DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 16/17

As Assembleias Gerais de aprovação da pauta de reivindicações que resultou neste Acordo Coletivo de Trabalho para o biênio 2016/2017, foram realizadas no dia 24 de outubro de 2016 na sede da Entidade em São Paulo/SP e de forma Itinerante nas bases das empresas envolvidas no presente Acordo, 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 01 de agosto de 2016, a ser apresentada pessoalmente e individualmente pelo trabalhador interessado em carta redigida de próprio punho na sede ou subseções 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 subseções 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.

74 - CLÁUSULA PENAL

Pelo não cumprimento da presente Convenção, as empresas pagarão multa correspondente a 5% (cinco por cento) do piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada, exceção às cláusulas que estabelecem penalidades especiais.

E, por assim estarem justos e convencionados, firmam o presente documento, em 02 (duas) vias de igual teor, para que produza todos os efeitos de direito.

São Paulo, 15 de dezembro 2016.

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
Genival Beserra Leite – Presidente

ANEPS – Associação Nacional das Empresas Promotoras de Crédito e Correspondentes no País,
Presidente Sr. Edison João Costa

SINDANEPS – ASSOCIAÇÃO E SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS PROMOTORAS DE CRÉDITO E CORRESPONDENTES NO PAÍS
Presidente Sr. Edison João Costa