

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**  
**2018/2019**  
**EMPRESAS DE COBRANÇA E RECUPERAÇÃO DE CRÉDITO**

De um lado, representando a categoria econômica, o **SINDICATO DAS EMPRESAS DE COBRANÇA E RECUPERAÇÃO DE CRÉDITO DO ESTADO DE SÃO PAULO - "SECOBESP"** entidade Sindical de 1º Grau, devidamente inscrita no CNPJ sob o nº 08.248.057/0001-16, Registro Sindical nº 46000.028862/2009-44, com sede sito à Rua 15 de novembro nº 228, 5º Andar, Centro, São Paulo, neste ato representado por seu Diretor Presidente Dr. **NICOLAS MEDINA ALONSO**, portador do CPF nº 634.859.668-00, e devidamente autorizados por sua respectiva Assembleia Geral e de outro lado, assistindo a Categoria Profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO**, inscrito no CNPJ sob o nº 50.187.756/0001-60, Registro Sindical nº 46000.000846/97, com sede à Avenida João Ramalho, nº 52, Vila Assunção, Santo André/SP. Presidente Sr. **VAGNEY BORGES DE CASTRO**, portador do CPF nº 948.249.328-15, neste ato representado pelo Dr. **FABIO LEMOS ZANÃO**, OAB/SP., nº 172.588, portador do CPF nº 269.988.138-48, firmam entre si, com base nos arts. 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições a seguir:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente instrumento, no período de 1º de agosto de 2018 a 31 de julho de 2019, e a data-base da categoria em 1º de agosto de cada ano.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente instrumento, aplicável no âmbito das empresas, abrangerá as categorias, os empregados em **EMPRESAS DE COBRANÇA E RECUPERAÇÃO DE CRÉDITO**, com abrangência na base territorial dos Sindicatos Convenientes nos Municípios da: **REGIÃO DE SANTO ANDRÉ**: Biritiba Mirim, Diadema, Ferraz de Vasconcelos, Mauá, Mogi das Cruzes, Poá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul e Suzano.

**CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

Ficam estabelecidos como pisos salariais para as determinadas funções segundo CBO (Classificação Brasileira de Ocupações): para Analista de cobrança; Assistente de cobrança; Auxiliar de cobrança; Consultor de cobrança; Coordenador de cobrança; Encarregado de cobrança; Encarregado de crédito e cobrança; Monitor de cobrança; Operador de cobrança; Operador de cobrança bancaria e Operador de tele cobrança e demais funções.

**Parágrafo primeiro:** Para Empregados que cumprem jornada de trabalho de até 6h00 (seis horas) diárias, assegura-se salário mensal não inferior a **R\$ 970,83** (novecentos e setenta reais e oitenta e três centavos), respeitando-se o salário mínimo vigente;

**Parágrafo segundo:** Para os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, independentemente da idade, sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, fica assegurado salário mensal não inferior a **R\$ 1.181,41** (um mil, cento e oitenta e um reais e quarenta e um centavos);

**Parágrafo terceiro:** Para os empregados que exercem a função de SUPERVISOR DE COBRANÇA, sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, fica assegurado salário mensal não inferior a **R\$ 1.502,50** (um mil, quinhentos e dois reais e quarenta e seis centavos);

**Parágrafo quarto:** Para os empregados que exercem a função de COORDENADOR DE COBRANÇA, sujeitos a regime de trabalho em tempo integral, fica assegurado salário mensal não inferior a **R\$ 1.931,00** (um mil novecentos e trinta e um reais);

**Parágrafo quinto:** Para os empregados que exercem a função de GERENTE DE COBRANÇA, sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, fica assegurado salário mensal não inferior a **R\$ 2.356,00** (dois mil trezentos e cinquenta e seis reais).

**CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL**

Os salários de agosto de 2017, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva de 2017, serão corrigidos, na data-base, em **3,61%** (três inteiros e sessenta e um centésimos por cento), a título de correção salarial.

**Parágrafo primeiro:** Todos os reajustes espontâneos efetuados pelas empresas entre 1º de agosto de 2017 a 31 de julho de 2018, poderão ser compensados, excetuados aqueles provenientes de abonos salariais

decorrentes de lei, término de aprendizagem, promoções, transferência de cargo, função ou localidade, equiparação salarial e aumento real ou meritório;

**Parágrafo segundo:** Respeitando-se os princípios de isonomia salarial e preservando-se condições mais benéficas, os salários dos empregados admitidos, após agosto de 2017, serão reajustados com obediência aos seguintes critérios:

**Parágrafo terceiro:** Nos salários de empregados contratados para funções com paradigmas, serão aplicados os mesmos percentuais de correção salarial concedido ao paradigma, até o limite do menor salário na função;

**Parágrafo quarto:** Inexistindo paradigma, ou tendo a empresa sido constituída ou entrado em funcionamento, após a última data-base, o salário de ingresso será reajustado mediante aplicação de 1/12 (um, doze avos) do percentual total estabelecido no “caput”.

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

As empresas comprometem-se a efetuar o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil, após vencido o mês, mantendo as condições mais favoráveis que são praticadas pelas empresas.

#### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS**

As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes dos pagamentos que lhes façam, contendo sua identificação a do empregado, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, bem como a parcela relativa ao FGTS além de cópia do contrato de trabalho, mesmo de experiência, quando houver, caso haja depósito do salário em conta corrente bancária do empregado, fica a empresa dispensada de colher as competentes assinaturas nos respectivos comprovantes de pagamento, de acordo com disposto no art. 1º da Portaria 3.281 de 07/12/1984, do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS**

Sempre que os salários forem pagos através de bancos será assegurado aos empregados intervalo remunerado durante sua jornada de trabalho para permitir o recebimento. O empregado terá, igualmente, tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS, benefícios previdenciários e levantamento de FGTS.

**Parágrafo único:** O intervalo mencionado no “caput” não coincidirá com aquele destinado a repouso e alimentação.

#### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DO SUCESSOR**

Admitido ou promovido empregado para função de outro dispensado, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA NONA - VALE QUINZENAL**

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

**Parágrafo único:** Na hipótese do empregado não pretender receber o adiantamento previsto no “caput” deverá manifestar sua vontade por escrito.

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

As empresas pagarão de acordo com a Lei 4.749/1965, aos seus empregados o 13º salário da seguinte forma:

**Parágrafo primeiro:** A 1ª (primeira) parcela correspondente a 50% (cinquenta por cento), por ocasião das férias, quando solicitado pelo empregado, ou até o dia 30 de novembro de cada ano;

**Parágrafo segundo:** A 2ª (segunda) parcela impreterivelmente até o dia 20 de dezembro de cada ano.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS VEDADOS**

Salvo em caso de dolo comprovado, a empresa não descontará dos salários dos empregados os prejuízos que vier a sofrer em razão de roubo, furto ou acidentes que envolverem os bens da empresa ou de terceiros.

**Parágrafo primeiro:** O valor total dos descontos no termo de rescisão do contrato de trabalho, não ultrapassará o que determina o art. 477, parágrafo 5º da CLT;

**Parágrafo segundo:** Fica vedado o desconto relativo a empréstimos que não tenha sido consignado através de instituições bancárias, conforme a Lei 10.820/2003.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

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

**Parágrafo primeiro:** 60% (sessenta por cento), para as duas primeiras horas no dia;

**Parágrafo segundo:** 80% (oitenta por cento), para as demais horas;

**Parágrafo terceiro:** 100% (cem por cento), as prestadas aos domingos, feriados e dias já compensados;

**Parágrafo quarto:** Nos casos dos parágrafos segundo e terceiro, em que o empregado venha a trabalhar por força de determinação da empresa em período superior ao permitido por lei nos moldes do art. 61 da CLT.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO**

A média das horas extras habituais e do adicional noturno refletirão no pagamento das férias, gratificação natalina e descanso semanal remunerado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA**

Por triênio na mesma empresa, os empregados receberão por mês a importância de **R\$ 59,42** (cinquenta e nove reais e quarenta e dois centavos).

**Parágrafo primeiro:** A contagem dos triênios iniciou-se em 1º/02/1981;

**Parágrafo segundo:** O adicional será devido a partir do mês em que for completado o triênio, desde que isso ocorra até o dia 15 (quinze); se ocorrer, após o dia 15 (quinze); será devido a partir do mês seguinte;

**Parágrafo terceiro:** O valor do adicional será igual para todos independentemente do salário percebido e da data em que for completado o triênio, devendo ser destacado no recibo de pagamento do empregado;

**Parágrafo quarto:** A empresa que efetuar pagamento sob o mesmo título, com critérios mais vantajosos para o empregado, fica dispensada do cumprimento da obrigação aqui prevista.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

Ao empregado que conte pelo menos 18 (dezoito) meses de tempo de serviço na empresa e que esteja recebendo auxílio-doença ou auxílio-doença-acidentário da Previdência Social, será paga uma importância equivalente à 90% (noventa por cento), da diferença entre o seu salário e o valor daquele auxílio, obedecendo às seguintes regras:

**Parágrafo primeiro:** O complemento será devido somente entre o 16º (décimo-sexto) e o 180º (centésimo-octogésimo) dias de afastamento;

**Parágrafo segundo:** Terá como limite máximo a importância de **R\$ 2.345,25** (dois mil trezentos e quarenta e cinco reais e vinte e cinco centavos);

**Parágrafo terceiro:** O complemento será devido apenas uma vez em cada ano contratual.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA-AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

As empresas fornecerão, mensalmente, sem desconto, em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, tíquetes de auxílio-refeição ou alimentação com os seguintes valores faciais unitários mínimos:

**a)** Tratando-se de empregados com jornada legal ordinária semanal com duração superior a 36h00 (trinta e seis horas), semanal valor de **R\$ 18,55** (dezoito reais e cinquenta e cinco centavos);

**b)** Tratando-se de empregados com jornada legal ordinária semanal com duração igual ou inferior a 36h00 (trinta e seis horas), semanal valor de **R\$ 11,70** (onze reais e setenta centavos);

**Parágrafo primeiro:** As empresas que já fornecem auxílio-alimentação ou refeição em valores iguais ou superiores ao estipulado no "caput" conforme a jornada de trabalho deverá continuar fornecendo o benefício da maneira e modo praticados, não podendo reduzir o valor praticado, aplicando-se ainda, ao valor já pago, o acréscimo de **3,61%** (três inteiros e sessenta e centésimos por cento);

**Parágrafo segundo:** Exclusivamente com relação aos empregados com jornada ordinária semanal com duração superior a 36h00 (trinta e seis horas), é facultado às empresas, em substituição da entrega dos tíquetes mencionados na presente cláusula no parágrafo primeiro, fornecerem alimentação diretamente ao empregado, em seu próprio refeitório, observado o disposto na Lei nº 6.321/76, de seus respectivos decretos, das Portarias, 66/ 2006 e 193/2006, do Ministério do Trabalho e Emprego e das Normas Regulamentadoras, NR 24.3 e 24.4 do Ministério do Trabalho e Emprego, no que tange à cozinha e refeitório, independentemente do número de empregados que a empresa possua;

**Parágrafo terceiro:** Os empregados admitidos nas empresas a partir da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para trabalharem em jornada ordinária semanal com duração igual ou superior a 36h00 (trinta e seis horas), receberão o vale-refeição/alimentação no valor estipulado nos parágrafos primeiro e segundo da presente cláusula, conforme a jornada **R\$ 11,70** (onze reais e setenta centavos), até 36h00 (trinta e seis horas), por dia trabalhado ou **R\$ 18,55** (dezoito reais e cinquenta e cinco centavos), acima de 36h00 (trinta e seis horas), por dia trabalhado;

**Parágrafo quarto:** A participação do empregado no custeio do programa de alimentação, não poderá ser superior a 10% (dez por cento), e a participação das empresas não poderá ser inferior a R\$ 11,70 (onze reais e setenta centavos) e R\$ 18,55 (dezoito reais e cinquenta e cinco centavos);

**Parágrafo quinto:** Tratando-se de empregado com jornada ordinária semanal com duração igual ou inferior a 36h00 (trinta e seis horas) semanais, é vedada a substituição do ticket previsto no item “b” do “caput” por refeição;

**Parágrafo sexto:** Qualquer das situações estabelecidas nesta cláusula, os tickets deverão ser fornecidos até o último dia útil do mês imediatamente anterior àquele ao qual se refere o benefício, compensando-se no mês subsequente as eventuais interrupções e suspensões do contrato de trabalho havidas no mês de incidência do benefício.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE**

Em cumprimento às disposições da Lei 7.418, de 16/12/1985, com a redação alterada pela Lei 7.619, de 30/09/1987, regulamentada pelo Decreto 95.247, de 16/11/1987, fica estabelecido que, a critério de cada empresa, a concessão aos empregados do valor correspondente ao vale transporte poderá ser feita através do pagamento antecipado em dinheiro, até o último dia do mês anterior àquela a que os vales se referirem. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 2,5% (dois e meio por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de vale transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, as empresas obrigam-se a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

**Parágrafo único:** Em caso de ser utilizado o fornecimento do vale transporte através de recargas em “bilhete” eletrônico realizado pelas empresas concessionárias, permanecerá o limite de desconto em 6,0% (seis por cento).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REEMBOLSO CRECHE**

As empresas reembolsarão às suas empregadas mães, para cada filho de até 01 (um) ano de idade, a importância mensal de até R\$ 329,70 (trezentos e vinte e nove reais e setenta centavos), referida assistência está condicionada na forma de reembolso mediante comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

O empregado que conte no mínimo 08 (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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PRÉ - APOSENTADORIA**

Ao empregado que conte no mínimo com 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa e que se encontre dentro do prazo inferior a 01 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência Social para requerer aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, fica assegurada estabilidade provisória por esse período.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL**

Ocorrendo falecimento do empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido e desde que conte mais de 03 (três) anos no emprego, a empresa concederá a seus dependentes previdenciários ou, na falta destes, a seus herdeiros, indenização correspondente a 100% (cem por cento), do seu salário mensal vigente à época do óbito.

**Parágrafo primeiro:** Falecendo cônjuge ou filho do empregado, desde que estes sejam comprovadamente dependentes econômicos do mesmo, a empresa pagará a este último, a indenização prevista no “caput” mantida a exigência pertinente ao tempo de serviço mínimo previsto nesta cláusula;

**Parágrafo segundo:** A indenização prevista no “caput” não será devida se a empresa mantiver contrato de seguro de vida em favor do empregado.

#### **CLAUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DAS EMPRESAS**

Conforme previsto pela Lei nº 10.101, de 19/12/2000, as empresas deverão celebrar Acordo para o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, relativamente ao período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo primeiro:** As empresas deverão formar uma Comissão de no mínimo 03 (três) empregados para disciplinar os critérios de pagamento do PLR, integrada por 01 (um) representante do Sindicato

Profissional, cujo instrumento será depositado a tempo e modo no Sindicato dos Empregados da respectiva base territorial abrangida pelo presente instrumento;

**Parágrafo segundo:** Não sendo atendido o disposto no parágrafo anterior, as empresas ficam obrigadas a pagar a título de PLR, relativo ao período de 1º de agosto de 2018 a 31 de julho de 2019, o valor de **R\$ 302,91** (trezentos e dois reais e noventa e um centavos), até o **último dia útil do mês de setembro de 2019**.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO PECUNIAR**

Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que conte com mais de 05 (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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO ESTUDANTE**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EXAMES VESTIBULARES**

Para a prestação de exames vestibulares para o ingresso em curso profissionalizante de segundo grau, o empregado poderá faltar até 03 (três) dias úteis consecutivos por ano, condicionadas as faltas à prévia comunicação a empresa e posterior comprovação por atestado fornecido pela Instituição de Ensino, e posterior comprovação, nos termos do art. 473, Inciso VII da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTEIRA DE TRABALHO**

A CTPS, recebida para anotação deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48h00 (quarenta e oito horas).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO SEM REGISTRO**

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do primeiro dia no emprego, sob pena da empresa pagar ao empregado uma multa em valor equivalente a 1/30 (um, trinta avos) de seu próprio salário por dia sem registro, limitada a um salário mensal.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO DE DISPENSA**

A dispensa de empregado será participada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção absoluta de dispensa imotivada.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTA DE REFERÊNCIA**

As empresas nas demissões de empregado sem justa causa entregarão aos demitidos uma carta de referência.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Aos empregados que contarem, no mínimo com 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa fica assegurado, além do prazo legal, mais 02 (dois) dias de aviso prévio por ano trabalhado na empresa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÕES**

As homologações de rescisões dos contratos de trabalho com prazo superior a 01 (um) ano deverão ser realizadas no prazo máximo de até 30 (trinta) dias corridos na sede do Sindicato Laboral, sem prejuízo dos prazos e penalidades previstas no art. 477 da CLT, para o pagamento dos valores líquidos;

**Parágrafo primeiro:** Na oportunidade deverão as empresas apresentar cópia das guias de recolhimento das Contribuições Sindical e Assistencial efetuada a favor dos Sindicatos Profissional e Patronal, de posse dessas cópias, os Sindicatos Profissionais encaminharão ao Sindicato Patronal ora acordante a cópia que lhe corresponder;

**Parágrafo segundo:** As empresas deverão entregar aos sindicatos profissionais que representem seus empregados, até 02 (dois) dias antes da data designada para o termo homologatório, os documentos necessários, mediante protocolo;

**Parágrafo terceiro:** Fica resguardado a prerrogativa legal de alternativamente, ao disposto nesta cláusula, as empresas efetuarem as homologações no órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego;

**Parágrafo quarto:** Para o cumprimento desta cláusula e parágrafos, serão observados os prazos previstos na Lei 7855/1989;

**Parágrafo quinto:** Os empregadores ficam obrigados a reembolsar aos empregados as despesas por estes feitas com refeição e transporte, quando a homologação ou quitação da rescisão contratual se realizar em município distinto daquele da contratação ou da prestação de serviços;

**Parágrafo sexto:** Os empregadores deverão continuar fornecendo as guias para saque do FGTS e Seguro Desemprego nos casos de dispensa sem justa causa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MULTA DO FGTS**

Fica garantida a multa prevista no parágrafo 1º do art. 18 da Lei 8.036/1990, sobre a totalidade dos depósitos do FGTS aos empregados imotivadamente dispensados do serviço, após sua aposentadoria perante a Previdência Social, desde que permaneça trabalhando para a mesma empresa sem solução de continuidade.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO**

A compensação da duração diária do trabalho, obedecidos aos preceitos legais e ressalvada a situação dos menores fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

**Parágrafo primeiro:** Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste o horário normal e o compensável;

**Parágrafo segundo:** Não estarão sujeitas o acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com correspondente redução em um ou outros dias, sem que seja excedido o horário contratual da semana; as horas trabalhadas excedentes desse horário ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula específica desta norma coletiva acerca das horas extras e seus adicionais;

**Parágrafo terceiro:** As empresas poderão compensar os “dias-pontes” entre feriados e domingos, no máximo duas horas diárias;

**Parágrafo quarto:** As empresas que não tiverem expediente nos dias 24 e 31 de dezembro, não poderão adotar regime de compensação para estes dias;

**Parágrafo quinto:** Para os empregados que realizam jornada de trabalho de até 36h00 (trinta e seis horas) semanais, a compensação da jornada do sábado não poderá exceder o limite de até 1h15min., (uma hora e quinze minutos) diários, e para os empregados com jornada superior a 36h00 (trinta e seis horas) semanais, o limite diário de compensação não poderá exceder a 2h00 (duas horas) diárias;

**Parágrafo sexto:** Os empregados que realizam jornada de até 36h00 (trinta e seis horas), semanal e forem compensar as horas legais do sábado, as empresas deverão conceder no mínimo 1h00 (uma hora) de intervalo intrajornada para a refeição e o descanso;

**Parágrafo sétimo:** Se houver labor no sábado em tendo havido a devida compensação da semana, estas horas deverão ser pagas com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre a hora normal;

**Parágrafo oitavo:** A referida compensação das horas do sábado não importa em alteração da jornada de trabalho originalmente pactuada.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - UNIFICAÇÃO DE PAUSAS**

As empresas poderão unir as pausas de 10min., (dez minutos) previstas no item 5.4.1 “b” do Anexo II da NR 17, ao intervalo para repouso e alimentação previsto no item 5.4.2, do mesmo dispositivo, concedendo, desta forma 30min., (trinta) ou 40min.,(quarenta) minutos ininterruptos de intervalo/pausa consecutivos, objetivando melhorar as condições para alimentação dos empregados, ressaltando-se que as pausas na norma regulamentadora não podem ser acrescidas na jornada, mesmo com a presente permissão de unificação parcial.

**Parágrafo único:** A unificação de pausas prevista no “caput” deverá respeitar no que tange ao momento de sua concessão, os parâmetros previstos no item 5.4.1, do Anexo II da NR 17.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INÍCIO DE GOZO DE FÉRIAS**

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Os empregados que se demitirem antes de completar 12 (doze) meses de serviço farão jus ao recebimento de férias proporcionais à razão de 1/12 (um, doze avos), por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, conforme Súmula do TST nº 261.

**Parágrafo único:** O cálculo a que se refere o “caput” desta cláusula será acrescido do 1/3 (um terço) constitucional (art. 7º da Constituição Federal).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

Os empregados poderão se ausentar do serviço sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, nos seguintes casos:

**Parágrafo primeiro:** Até 02 (dois) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmãos, sogro, sogra, ou pessoa que vivia sob sua dependência econômica.

**Parágrafo segundo:** Até 03 (três) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

**Parágrafo terceiro:** Até 16h00 (dezesesseis horas) por semestre, a fim de levar filho menor ao médico condicionado à falta à comprovação através de competente atestado médico, ou sem limite de idade, se o mesmo for portador de necessidades especiais.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL**

Para a realização de cursos que venham a contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse da empresa, os empregados poderão se ausentar do serviço por até 18h00 (dezoito horas) anuais, que serão consideradas, para todos os efeitos, como de trabalho.

**Parágrafo único:** A utilização das horas previstas no “caput” depende de prévia e expressa autorização da empresa e posterior comprovação da frequência do empregado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais, eleitos, independentemente dos cargos, e desde que não estejam afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo de remuneração por até 8h00 (oito horas) por semestre civil, desde que avisada a empresa por escrito, pelo sindicato com antecedência mínima de 05 (cinco) dias para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas ou outras atividades sindicais.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

A empregada gestante gozará de estabilidade provisória desde o início da gestação até 150 (cento e cinquenta dias) contados a partir da data do parto.

**Parágrafo primeiro:** Na ocorrência de aborto, gozará a empregada de estabilidade provisória de 30 (trinta) dias, contados a partir da data do fato;

**Parágrafo segundo:** Considerando parto, o nascimento ocorrido a partir da 23ª (vigésima-terceira) semana de gestação, inclusive natimorto, conforme prevê o INSS, será garantida à empregada gestante a estabilidade prevista no “caput”.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA MATERNIDADE PARA MÃE ADOTANTE**

De acordo com a Lei 10.421 de 15/04/2002, que estende a mãe adotiva o direito da licença maternidade, fica estabelecido que, em caso de adoção ou guarda judicial, o período de gozo da licença-maternidade passa a ser de 120 (cento e vinte) dias, independentemente da idade da criança.

**Parágrafo único:** A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda á adotante ou guardiã.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA**

O empregado afastado por doença tem estabilidade provisória, de até 60 (sessenta) dias, após a alta médica.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR**

A empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado à manutenção do vínculo empregatício, quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, incisos I e II da Lei 11.340 de 07/08/2006.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA**

Fica assegurado 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 dar-se-á 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS**

Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

**Parágrafo primeiro:** É facultativo ao empregado realizar a troca de uniforme dentro das dependências da empresa, ou não, desde que referido uniforme não cause constrangimento ao empregado, este poderá se locomover fora das dependências da empresa com as vestimentas;

**Parágrafo segundo:** Caso a empresa não permita que o empregado faça uso do uniforme fora das dependências dessa, deverá comunicar de forma expressa esta obrigatoriedade, sendo certo que o tempo gasto com a troca do uniforme, será computado como tempo a disposição da empresa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos e odontológicos passados pelos médicos do SUS, profissionais do Sindicato ou dos convênios das empresas, serão aceitos para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço.

**Parágrafo primeiro:** O empregado que estiver afastado do trabalho com atestado médico de até 05 (cinco) dias, deverá comunicar a empresa de referido afastamento, através de e-mail, telegrama, whatsapp, redes sociais ou outra forma escrita, devendo apresentar o atestado médico original quando do retorno ao trabalho, desde que o retorno ocorra no período de até 05 (cinco) dias, conforme mencionado acima. Nas ausências de até 01 (um) dia ou de horas, o atestado poderá ser entregue no dia seguinte, quando do retorno do trabalho, sem a necessidade de comunicação prévia à empresa;

**Parágrafo segundo:** No caso de atestados médicos que contarem com período superior à 05 (cinco) dias de afastamento, o empregado deverá obrigatoriamente entregar referido atestado médico ao departamento de recursos humanos da empresa em até 72h00 (setenta e duas horas) horas do pedido de afastamento feito pelo médico, podendo referida entrega ser feita através de terceiro indicado pelo empregado, mediante o protocolo no RH da empresa, sob pena dos descontos pertinentes aos dias afastados;

**Parágrafo terceiro:** Os casos de internação em que o atestado for liberado, somente, após a alta médica, valerá o formulário de internação ou declaração do hospital para a empresa ter ciência do afastamento, podendo ser entregue via e-mail ou terceiro indicado pelo empregado em até 72h00 (setenta e duas horas), da data de internação, com protocolo junto ao RH da empresa, para que esta siga com os trâmites junto ao INSS, se ultrapassados 15 (quinze) dias de ausência, sob pena dos descontos previstos em lei em caso da não comunicação e não entrega dos documentos pertinentes ao RH da empresa;

**Parágrafo quarto:** Cabe a empresa a confirmação de veracidade, ou não, do atestado médico apresentado pelo empregado, e sendo este inverídico serão aplicadas ao empregado as penalidades previstas no art. 482 da CLT;

**Parágrafo quinto:** As empresas deverão dar publicidade aos empregados da presente regra de envio de atestados, para que possam exigir o cumprimento das mesmas, podendo, inclusive, constar no contrato de trabalho e regulamento interno, devidamente assinado;

**Parágrafo sexto:** As declarações de comparecimento do empregado para consultas e exames médicos serão consideradas apenas para o horário nelas contidos, com o acréscimo de 2h00 (duas horas) computadas para fins de deslocamento do empregado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - POLÍTICA SOBRE HIV**

O empregado portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS), não poderá ser dispensado, sendo vedado também a empresa a exigência de exame médico para diagnóstico do vírus da doença, conforme disposto na Lei 9029 de 13/04/1995.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PONTO ELETRÔNICO**

Com base no disposto no art. 1º da Portaria MTE 373/11, para as empresas obrigadas na adoção do Registro Eletrônico do Ponto, SRPE, instituído pela Portaria Ministério do Trabalho nº 1510/09, fica facultada a substituição da impressão do comprovante do empregado pelo relatório mensal de marcação de ponto, devendo, obrigatoriamente, ser entregue uma cópia ao empregado e outra cópia impressa que ficará com a empresa, após conferência e assinatura do empregado.

**Parágrafo primeiro:** As empresas, de acordo com o art. 1º, da Portaria nº 373 de 25/02/2011 do Ministério do Trabalho, poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada, inclusive, registro de ponto

móvel, desde que atendam integralmente a sua finalidade, com registro fiel os horários de entrada, saída e retorno do almoço, e término do expediente;

**Parágrafo segundo:** O empregado deverá ter acesso aos registros efetuados e à informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo;

**Parágrafo terceiro:** Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada adotados pelas empresas não poderão permitir:

- a) Restrições à marcação do ponto;
- b) Marcação automática do ponto;
- c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada;
- d) Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**Parágrafo quarto:** O sistema/equipamento alternativo a ser utilizado, deverá ser certificado por entidade ou empresa, excluído o próprio fabricante ou distribuidor do produto, que possua a expertise necessária, atestando o cumprimento de todas as funcionalidades e requisitos exigidos dos REP's para homologação dos mesmos, devendo haver expressa e prévia anuência da entidade sindical profissional conveniente da respectiva região para início de sua utilização, sob pena de nulidade e sujeição às penalidades legais.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO**

As empresas afixarão em quadro de avisos, em local bem visível aos empregados, cópia do presente instrumento mantendo-a pelo período mínimo de sessenta 60 (sessenta) dias, a contar de seu registro.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA**

Pelo não cumprimento do presente instrumento, as empresas pagarão multa correspondente a 5,0% (cinco por cento), do piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada, exceção feita às cláusulas que estabelecem penalidades especiais.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DISPOSIÇÃO TRANSITÓRIA - DIFERENÇAS RETROATIVAS**

As diferenças salariais e de benefícios resultantes da aplicação das disposições contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser pagas e/ou cumpridas sem qualquer acréscimo até o 5º (quinto) dia útil do mês de setembro de 2019.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MAIS BENÉFICAS**

As cláusulas mais benéficas de acordos anteriormente firmados diretamente entre o sindicato profissional e as empresas, também serão consideradas, no âmbito exclusivo dessas empresas, sobre as oras acordadas, aplicando-se na data-base, sobre os valores nelas fixados o mesmo índice previsto na cláusula de correção salarial retro.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DISCUSSÃO DECORRENTE DA REFORMA TRABALHISTA**

Diante dos reflexos profundos nas relações de trabalho que serão provocadas pela entrada em vigor das disposições constantes da Lei 13.467/2017, que instituiu a chamada Reforma Trabalhista, os Sindicatos Convenientes realizarão entre si discussões destinadas à adaptação de cláusulas do presente avença, bem como adoção de novas disposições que se entendam relevante, dentre os quais, a Contratação de Trabalhador Autônomo, a Prestação de Trabalho Intermitente, a Prestação de Serviços a Terceiros, o Teletrabalho, o exercício da atividade da empregada em locais insalubres e outras disposições.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRATOS INDIVIDUAIS**

Nos termos do art. 619 da CLT, nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie a presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderá prevalecer em sua execução, sendo considerada nula de pleno direito.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DO LITISCONSORTE NECESSÁRIO**

As Entidades Sindicais Convenientes somente serão litisconsortes necessários nas ações coletivas que tenham por objeto a anulação das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho.

E assim, por estarem plenamente de acordo, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

São Paulo, 30 de Julho de 2019.