



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024-2025

Cláusula 1ª – ABRANGÊNCIA

O **SINTELMARK** abrange, de acordo com seus estatutos, todas as empresas do Estado de São Paulo que agenciam e prestam serviços através dos meios públicos de telecomunicação e de serviços postais no atendimento de consumidores e clientes relacionados com: marketing direto, marketing por telecomunicações, marketing via postal, marketing por banco de dados e outras que sejam correlatas, conexas, similares ou afins e;

O **SINDPROMARK** abrange de acordo com seus estatutos, as categorias dos profissionais trabalhadores empregados no ramo de marketing, os trabalhadores autônomos do ramo de marketing e profissionais de marketing de qualquer setor, abrangendo especificamente nesta convenção coletiva de trabalho os profissionais das empresas de marketing do Estado de São Paulo.

Cláusula 2ª – DATA BASE

A data base da categoria para fins de negociação coletiva anual é 1º de agosto, ficando entre as partes ajustado que a próxima revisão da presente convenção coletiva de trabalho ocorrerá em 1º de agosto de 2025.

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

Cláusula 3ª – REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de agosto de 2024, será concedido reajuste salarial para todos os empregados das empresas de marketing abrangidos nesta convenção coletiva, no percentual de 5% (cinco por cento) sobre os salários vigentes em 31/07/2024.

Parágrafo único: Os aumentos espontâneos ou compulsórios, as antecipações ou reajustes concedidos a título de reposição salarial, serão compensados, salvo os decorrentes de promoção, transferências de cargo, função ou estabelecimento, equiparação salarial e mérito.

Cláusula 4ª – PISO SALARIAL

Fica convencionado os seguintes pisos salariais para os empregados das empresas de marketing:

a) Para São Paulo Capital e Grande São Paulo fica convencionado o piso salarial de **R\$ 1.824,00** (Um mil e oitocentos e vinte e quatro reais) a vigorar a partir de 1º de agosto de 2024 e;



b) Para o Interior e Litoral de São Paulo fica convencionado o piso salarial de **R\$ 1.506,00** (Um mil e quinhentos e seis reais) a vigorar a partir de 1º de agosto de 2024.

Parágrafo primeiro: Aos empregados contratados pelo piso salarial da convenção coletiva de trabalho anterior, é garantido o reajuste salarial previsto na cláusula 3ª deste instrumento coletivo de trabalho.

Parágrafo segundo: Os empregados que recebem salário fixo mais comissões ou simplesmente comissões, a parte variável para efeito de pagamento das verbas rescisórias deverão ser calculadas com base na média das comissões, incluindo-se o repouso semanal remunerado e prêmios auferidos nos últimos 12 (doze) meses ou menos, se for o caso.

Parágrafo terceiro: Para o pagamento das férias deverá ser observada a média dos valores pagos a título de comissões, incluindo-se o repouso semanal remunerado e prêmios auferidos no período aquisitivo das férias a serem pagas.

Parágrafo quarto: Para o pagamento de 13º salário deverá ser observada a média dos valores pagos a título de comissões, incluindo-se o repouso semanal remunerado e prêmios auferidos no período do respectivo ano.

Cláusula 5ª – PARTICIPAÇÃO EM RESULTADOS

As empresas firmarão em conjunto e, exclusivamente com o sindicato profissional, com fundamento no art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal de 1988, pelo procedimento estabelecido no artigo 2º, II, da Lei 10.101/00, um programa de Participação nos Lucros e Resultados, tendo como objetivo a obtenção de melhores resultados operacionais para o empregador e o aprimoramento de atividades e o reconhecimento do esforço do trabalhador.

Parágrafo único: As empresas deverão firmar em conjunto com o sindicato profissional, o acordo de PLR, até o dia 31/03/2025, para contemplar o ano, sob pena de atrair a multa prevista na cláusula 50ª deste instrumento normativo.

CLÁUSULAS SOCIAIS

Cláusula 6ª – ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão aos trabalhadores que estiverem no exercício de suas atividades regulares e para os dias efetivamente trabalhados Vale-Refeição ou Vale-Alimentação nos seguintes valores:

a) Para São Paulo Capital e Grande São Paulo fica convencionado o pagamento do valor mínimo diário de **R\$ 37,46** (trinta e sete reais e quarenta e seis centavos).

b) Para o Interior e Litoral de São Paulo fica convencionado o pagamento do valor mínimo diário de **R\$ 28,14** (vinte e oito reais e quatorze centavos).



Parágrafo primeiro: Estão desobrigadas de conceder vale-refeição as empresas que possuem cozinha própria com fornecimento diário e gratuito de almoço aos seus empregados.

Parágrafo segundo: As empresas que já fornecem cesta básica, cujos valores ultrapassem o valor mensal do vale-refeição não serão obrigadas a fornecer vale-refeição.

Parágrafo terceiro: Se o valor da cesta básica for inferior ao valor total do vale-refeição mensal devido, a empresa deverá pagar a respectiva diferença a título de vale-refeição.

Parágrafo quarto: As empresas deverão antecipar mensalmente o vale alimentação para utilização efetiva em despesas com alimentação.

Parágrafo quinto: As empresas que já concedem vale refeição em valor superior ao mínimo estabelecido nesta cláusula, deverão aplicar reajuste no percentual de 5% (cinco por cento).

Cláusula 7ª – ASSISTÊNCIA MÉDICA

Ao empregado que for dispensado sem justa causa será assegurado por parte da empresa que mantém convênio com entidade médica, a continuidade do benefício, inclusive aos dependentes, durante o prazo de 30 (trinta) dias, contados da data do desligamento.

Parágrafo único: Fica desde já autorizada a empregadora que tenha em sua contratação com o convenio médico a participação financeira do empregado, a descontar antecipadamente a prorrogação dos 30 (trinta) dias prevista no caput, condicionado ainda aqueles empregados que em sua rescisão houver crédito em suas verbas rescisórias a seu favor.

Cláusula 8ª – AUXÍLIO CRECHE / AUXÍLIO BABÁ

As Empresas reembolsarão aos seus empregados, na vigência do contrato de trabalho, o valor mensal de 20% (vinte por cento) do piso normativo da categoria previsto na cláusula 4ª deste instrumento, para cada filho, até a idade de 24 (vinte e quatro) meses, as despesas realizadas e comprovadas mensalmente com o internamento deste em creches ou instituições análogas de sua livre escolha, ou nas mesmas condições e valor, serão reembolsadas as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo destas.

Parágrafo primeiro: Quando ambos os cônjuges forem empregados da mesma empresa o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, a empresa, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

Parágrafo segundo: O "auxílio creche" não será cumulativo com o "auxílio babá", devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho.

Parágrafo terceiro: A concessão da vantagem contida nesta cláusula está em conformidade com os incisos XXV e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, e, atende, também, ao disposto nos §§ 1º e 2º do Artigo 389 da CLT e à Portaria nº 3.296, do Ministério do Trabalho



(D.O.U de 05.09.1986), com as alterações introduzidas pela Portaria MTb nº 670, de 20.08.97 (D.O.U de 21.08.97). Os reembolsos aqui previstos atendem, também, os requisitos exigidos pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto Lei nº 3.048, de 06.05.99, na redação dada pelo Decreto 3265, de 29.11.99) em seu artigo 214, parágrafo 9º, incisos XXIII e XXIV e alterações posteriores.

Cláusula 9ª – AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento do empregado durante o vínculo empregatício, a empresa, pagará ao beneficiário legal ou por ele indicado, uma indenização equivalente a R\$ 10.000,00 (dez mil reais) à época do falecimento, cujo pagamento será efetuado concomitantemente com os seus haveres legais.

Parágrafo único: Esta cláusula não se aplica, quando a indenização supra, estiver contemplada em contrato de seguro de vida, contratado pela empregadora.

Cláusula 10ª – SEGURO DE VIDA

As Empresas abrangidas por este Instrumento Coletivo, independentemente do número de empregados, patrocinarão o seguro de vida para seus funcionários, sem ônus para os mesmos, que deverá contemplar, pelo menos, as seguintes cláusulas: Morte Natural; Morte Acidental (dobro); Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente; Invalidez Permanente Total por Doença, além de Assistência Funeral, tendo como beneficiários, aqueles indicados pelos próprios funcionários ou os que tiverem condições legais, conforme o Código Civil Brasileiro.

Parágrafo único: O SINDIPROMARK coloca à disposição das empresas, a faculdade de contratação do seguro de vida, vinculado ao mesmo, cujo contrato contempla os critérios estabelecidos nesta cláusula.

Cláusula 11ª – AUXÍLIO AOS EMPREGADOS COM FILHOS COM DEFICIÊNCIA

As empregadas, assim como os empregados pais, que tenham filhos com deficiência sob sua guarda, com idade superior a 24 meses, com atestada incapacidade permanente para o trabalho, receberão auxílio semestral equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial estabelecido na Cláusula 4ª.

Parágrafo primeiro: Para recebimento do benefício no caput, o empregado (a) deverá obrigatoriamente informar a empresa do filho com necessidade especial, no prazo de 30 dias a contar da data de sua efetiva contratação.

Parágrafo segundo: Serão consideradas pessoas com deficiência, aquelas pessoas com limitações psicomotoras, cegos, surdos, mudos e os deficientes mentais, comprovados por



médicos especialistas e ratificados por médicos ligados aos convênios individuais (pessoa física) ou empresariais (pessoa jurídica).

Parágrafo terceiro: Quando ambos os cônjuges forem empregados da mesma empresa o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, à empresa, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

Parágrafo quarto: Para o primeiro período compreendido entre 01 de agosto de 2024 a 31 de janeiro de 2025, as empresas deverão efetuar o pagamento do referido auxílio em março de 2025.

Parágrafo quinto: Para o segundo período compreendido entre 01 de fevereiro de 2025 a 31 de julho de 2025, as empresas deverão efetuar o pagamento do referido auxílio em setembro de 2025.

Parágrafo sexto: As partes acordam que para fazer jus ao recebimento integral do auxílio será necessário que o empregado tenha trabalhado no período compreendido nos parágrafos segundo e terceiro supra, bem como estar ativo na data do pagamento.

Parágrafo sétimo: Os empregados que ingressarem na empresa no curso do período compreendido nos parágrafos segundo e terceiro, supra, farão jus ao recebimento proporcional, e de acordo com o período de efetivo trabalho.

Cláusula 12ª – VALE-TRANSPORTE

A empresa obriga-se a fornecer vale transporte a cada empregado, limitado o desconto a 6% (seis por cento) do salário na forma de legislação vigente.

Parágrafo único: O empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará mensalmente ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.

Cláusula 13ª – TRANSPORTE NOTURNO

As empresas ficam obrigadas a oferecer serviço de transporte aos empregados cuja jornada de trabalho se inicie ou termine no período noturno entre 24:00 (vinte e quatro) horas de um dia e às 5:00 (cinco) horas do dia seguinte.

Cláusula 14ª – JORNADA DE TRABALHO

A duração da jornada de trabalho dos trabalhadores das empresas de marketing será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, assegurado a esses trabalhadores o intervalo diário para



repouso ou alimentação.

Parágrafo primeiro: A compensação e a prorrogação de horas ficam autorizadas nos termos do Artigo 59 da C.L.T., conforme a necessidade.

Parágrafo segundo: Ocorrendo necessidade imperiosa poderá a duração do trabalho prorrogado exceder do limite legal de 02 (duas) horas, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, devendo este caso, ser comunicado ao sindicato profissional no prazo de 10 (dez) dias contados a partir da data do evento.

Cláusula 15ª – CONTRATAÇÃO A TEMPO PARCIAL

O contrato de trabalho a tempo parcial poderá ser utilizado pelas empresas, nos termos da legislação específica, sendo que a jornada de trabalho fica limitada a 25 (vinte e cinco) horas semanais, que deverá ser previamente comunicado ao sindicato profissional.

Cláusula 16ª – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas, em pecúnia, com adicional de 75% (setenta e cinco por cento) para até a segunda hora trabalhada e adicional de 100% (cem por cento) para as demais horas.

Parágrafo primeiro: O trabalho extraordinário realizado em feriados ou nos dias de descanso semanal remunerado, sem a concessão de qualquer outro dia a título de compensação será devido com adicional de 100%.

Parágrafo segundo: As horas extraordinárias habituais serão integradas para fins de cálculo de férias, 13º salário e DSR, de acordo com o critério da média sem integração salarial.

Parágrafo terceiro: Os percentuais adicionais, poderão ser alterados por meio de acordos coletivos de banco de horas, firmados mediante negociação junto ao SINDPROMARK.

Cláusula 17ª – DIA DO PROFISSIONAL DE MARKETING

No dia 08 de maio é comemorado o dia do Profissional de Marketing.

Cláusula 18ª – ASSIDUIDADE

As empresas concederão 01(um) dia de ausência remunerada, a título de folga assiduidade, ao empregado em efetivo exercício na data da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho e que não tenha nenhuma falta injustificada ao trabalho no período de 01/08/2024 a 31/07/2025.

Parágrafo primeiro: Para gozo do benefício, o empregado deverá ter, no mínimo, 12 (doze) meses de vínculo empregatício com a empresa.

Parágrafo segundo: O dia de fruição ocorrerá impreterivelmente no período de 01/08/2025 a



31/07/2026 e será definido pelo gestor em conjunto com o empregado, havendo discordância na definição da data a ser gozada, o empregador definirá esta, comunicando ao empregado no prazo mínimo de 05 (cinco) dias de antecedência.

Parágrafo terceiro: A folga assiduidade de que trata esta cláusula não poderá, em hipótese alguma, ser convertida em pecúnia, não poderá adquirir caráter cumulativo e não poderá ser utilizada para compensar faltas ao serviço.

Cláusula 19ª – AUSÊNCIAS LEGAIS

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

Parágrafo primeiro: 05 (cinco) dias corridos, em virtude de falecimento do cônjuge, pais ou filhos.

Parágrafo segundo: 02 (dois) dias corridos, em virtude de falecimento de irmãos, sogros ou pessoas que, devidamente comprovado, vivam sob sua dependência econômica.

Parágrafo terceiro: 05 (cinco) dias úteis em virtude de núpcias.

Cláusula 20ª – PROMOÇÕES

Ao empregado promovido será assegurado um aumento de salário.

Cláusula 21ª – FÉRIAS

É vedado o início das férias, no período de 02 (dois) dias que antecedem sábados, domingos ou feriados ou dias já compensados.

Parágrafo primeiro: Recomenda-se a adoção de uma escala de férias que permita pelo menos, um dos períodos nos meses nobres (JAN/FEV/JUL/DEZ), para os empregados estudantes ou com filhos na mesma condição.

Parágrafo segundo: O pagamento da remuneração das férias e se for o caso, o abono referido no art. 143 da CLT, serão efetuados até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período.

Parágrafo terceiro: É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal.

Parágrafo quarto: O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo do período do usufruto das férias.



Cláusula 22ª – ESTABILIDADE PÓS-FÉRIAS

Fica assegurado ao empregado que retorna ao trabalho após o término de suas férias, 30 (trinta) dias de estabilidade no emprego.

Cláusula 23ª – FÉRIAS COLETIVAS

Para concessão das férias coletivas o empregador deverá atender às seguintes formalidades:

Parágrafo primeiro: Com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência, comunicar o órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego – SRTb/SP e ao SINDPROMARK, o início e o final das férias coletivas, especificando, se for o caso, quais os estabelecimentos ou setores estarão abrangidos.

Parágrafo segundo: As empresas deverão comunicar aos seus empregados, referente à adoção de férias coletivas, com antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 24ª – GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

O empregado com 10 (dez) anos completos ou mais de trabalho e contínuo na mesma empresa, quando do seu desligamento por motivo de aposentadoria por tempo de serviço deverá receber a título de indenização, o valor mínimo equivalente a 100% (cem por cento) do seu último salário.

Cláusula 25ª – ESTABILIDADE POR ACIDENTE DO TRABALHO

Fica assegurada estabilidade provisória ao trabalhador que sofrer acidente de trabalho, pelo prazo de 12 meses, contados após a cessação do auxílio previdenciário, desde que seu afastamento tenha sido superior a 15 dias e que tenha recebido o respectivo auxílio-doença acidentário pela Previdência Social, nos termos da Lei 8.213/91, artigo 18.

Cláusula 26ª – ESTABILIDADE NO ALISTAMENTO MILITAR

Ao empregado em idade de prestar serviço militar, desde que tenha no mínimo 02 (dois) anos completos e contínuos na mesma empresa, será assegurada a estabilidade provisória desde a data do alistamento até 30 (trinta) dias após o término do compromisso.

Cláusula 27ª – ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

É assegurada a estabilidade por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, os que tiverem o mínimo de 05 (cinco) anos de vinculação empregatícia com a empresa.

Parágrafo único: O funcionário deverá apresentar a contagem de tempo da Previdência Social



para cumprimento desta cláusula. Caso ocorra a demissão do funcionário com a estabilidade supra mencionada, o mesmo, deverá apresentar documentação comprobatória para reintegração no prazo de 48 (quarenta e oito) horas do comunicado de dispensa, sob pena de renúncia a este dispositivo.

Cláusula 28ª – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Será fornecido mensalmente ao empregado demonstrativo de pagamento, por meio impresso ou eletrônico, com clara discriminação das importâncias pagas e debitadas, inclusive o valor recolhido a título de FGTS.

Cláusula 29ª – VALE QUINZENAL

Faculta-se às empresas a possibilidade de conceder antecipação salarial mensalmente, desde que não seja inferior a 30% (trinta por cento) do salário.

Cláusula 30ª – ATRASO DE SALÁRIO

Por atraso no pagamento dos salários, sem prejuízo de outras cominações legais, a empresa responderá pela multa de 2% (dois por cento) sobre o montante do saldo devedor, acrescido de 1% (um por cento) de juros moratórios ao mês, limitados pelo valor principal, nos termos da interpretação do artigo Art. 412 e Art. 406 do Código Civil Brasileiro, na conformidade da aprovação promovida pelo Centro de Estudos Judiciários do Conselho de Justiça Federal (Enunciado 20).

Cláusula 31ª – ANTECIPAÇÃO DE 13º SALÁRIO

A primeira parcela do 13º salário, equivalente à 50% (cinquenta por cento) do valor a que o empregado tem direito deverá ser paga até o dia 30 de novembro de cada ano e, a segunda parcela equivalente aos 50% (cinquenta por cento) restantes, deverão ser pagos até o dia 20 de dezembro subsequente de cada ano.

Cláusula 32ª – RELAÇÃO HOMOAFETIVAS

As vantagens desta convenção coletiva de trabalho, aplicáveis aos cônjuges dos empregados, abrangem os casos em que a união ocorra de relação homoafetiva estável, devidamente comprovada.

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. 45 da instrução normativa INSS/PRESS. 45, 06.08.2010(D.O.U. de 11.08.2010).



Cláusula 33ª – HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO NO SINDICATO PROFISSIONAL

O empregador deverá submeter a rescisão do contrato de trabalho do empregado com mais de 01 (um) ano de serviço, à homologação do Sindicato Profissional, de modo que o recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de 01 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato Profissional.

Parágrafo primeiro: A homologação será realizada obedecendo o prazo determinado pelo artigo 477, parágrafo § 6º da Lei 13.467/2017, na sede do sindicato profissional, momento em que será procedida a competente anotação da rescisão havida, comprovante do pagamento das verbas rescisórias, e eventual entrega de guias necessárias, quando houver.

Parágrafo segundo: Para comprovação das demissões havidas, a fim de que seja cumprida a norma coletiva, as empresas deverão encaminhar ao sindicato profissional, quando eventualmente solicitado, documento oficial comprobatório que assegure a veracidade das informações de contratações e demissões, no prazo de 5 (cinco) dias, sob pena de atrair a multa prevista na cláusula 50ª deste instrumento normativo.

Cláusula 34ª – ESTABILIDADE GESTANTE

Fica assegurada à empregada gestante a garantia de estabilidade no emprego por 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade.

Cláusula 35ª – LICENÇA MATERNIDADE ESTENDIDA

A duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do art. 7º da CF poderá ser prorrogada por 60 dias, desde que haja adesão expressa da empresa empregadora ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008, regulamentada pelo Decreto nº 7.052 de 23.12.2009 e, também, solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto.

Parágrafo primeiro: A prorrogação da licença-maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o inciso XVIII, e do caput do art. 7º da CF.

Parágrafo segundo: A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à prorrogação referida no caput, desde que a requeira no prazo de 30 dias após a respectiva adoção ou sentença judicial.

Parágrafo terceiro: A concessão dessa ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008.



Cláusula 36ª – LICENÇA EM CASO DE ABORTO RECONHECIDO NA FORMA DA LEI

Em caso de aborto não criminoso e devidamente comprovado, fica assegurado pelo Decreto no.3.048/99, artigo 93, Parágrafo 5º, o direito ao benefício do salário maternidade e da respectiva licença maternidade, correspondente a duas semanas.

Cláusula 37ª – LICENÇA-PATERNIDADE

Será concedido 10 (dez) dias consecutivos, a partir do nascimento do filho, a todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva.

Parágrafo único: As empresas que estiverem enquadradas na Lei 11.770/2008 poderão adotar o Programa Empresa Cidadã, regulamentada pelo Decreto 7.052/09 e IN NFB 991 que amplia a licença paternidade para mais 15 dias em conformidade com a Lei 13.257/2016.

Cláusula 38ª – REGISTRO DE PONTO ELETRÔNICO

As empresas deverão negociar com o SINDPROMARK através de acordos coletivos de trabalho, sistemas alternativos de controle de ponto, obedecendo aos critérios instituídos pela portaria 373 de 2011 publicada pelo MTE.

Cláusula 39ª – CIPA

As Empresas encaminharão cópia do ato convocatório de eleições da CIPA, à entidade sindical profissional local, na mesma data da sua divulgação aos empregados.

Cláusula 40ª – CARTA DE DISPENSA

A demissão imposta pelo empregador será comunicada ao empregado por escrito.

Cláusula 41ª – ASSÉDIO SEXUAL E/OU ASSÉDIO MORAL

As empresas signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, em tempo, que manifestam os seus mais veementes repúdios contra toda e qualquer forma de preconceito e discriminação, comprometem-se a adotar medidas educativas de prevenção, combate e erradicação das práticas de assédio sexual e/ou assédio moral.

Cláusula 42ª – PROGRAMA DE CULTURA DO TRABALHADOR - VALE-CULTURA

As Empresas poderão conceder aos seus empregados, competente vale-cultura instruído pela Lei n. 12.761, de 27/12/2012, regulamentado pelo Decreto n. 8.084, de 26/08/2013, IN MINC n. 02/2013, de 06/09/2013 e Portaria MINC n. 80, de 30/09/2013.



Cláusula 43ª – EXAMES VESTIBULARES

O empregado terá a sua falta abonada desde que comprovada a sua presença no dia do exame vestibular para ingresso em universidade ou faculdade.

Cláusula 44ª – UNIFORMES E ROUPAS ESPECIAIS

Quando exigidos ou necessários, estes serão fornecidos gratuitamente pelo empregador, exceto se houver descuido ou falta de zelo a ponto de diminuir a duração dos mesmos.

Cláusula 45ª – EQUIDADE DE GÊNERO E DE RAÇA

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, raça, nacionalidade ou idade, conforme previsto no artigo 7º, inciso XXX da Constituição Federal, no artigo 461 da CLT, nas convenções 100 e 111 da OIT e na Lei nº 9.029/2010 – Estatuto da Igualdade Racial.

Cláusula 46ª – DO DIREITO AO NOME SOCIAL

Considerando a dignidade da pessoa humana, fundamento previsto no art. 1º, III da Constituição Federal;

Considerando necessidade de se dar a máxima efetivação aos direitos fundamentais;

Considerando a necessidade de se dar tratamento isonômico aos trabalhadores (as) empregados da categoria representados por esta norma coletiva.

Fica assegurado a todos os trabalhadores (as) da categoria representada por esta Convenção Coletiva de Trabalho o direito ao uso do nome social.

Parágrafo primeiro: Entende-se por nome social aquele pelo qual essas pessoas se identificam e são identificadas pela sociedade, a ser declarado pela própria pessoa, para o registro social na empresa.

Parágrafo segundo: Nos casos de menores de dezoito anos não emancipados, o nome social deve ser declarado pelos pais ou responsáveis legais.

Parágrafo terceiro: Fica assegurada a utilização do nome social no crachá, mediante requerimento da pessoa interessada diretamente ao departamento de recursos humanos das empresas contratantes, nas seguintes situações:

- I - Cadastro interno de informações de uso social;
- II - Em comunicações internas de uso social juntamente com o nome de batismo;
- III - Endereço de correio eletrônico, caso haja essa situação;
- IV - Identificação funcional de uso interno das empresas (crachá);
- V - Lista de ramais das Empresas, quando houver essa situação.

Parágrafo quarto: Os departamentos de Recursos Humanos das Empresas promoverão a



divulgação da presente cláusula normativa e expedirão orientações e esclarecimentos sobre a questão de identidade de gênero.

CLÁUSULAS DE RELAÇÕES SINDICAIS

Cláusula 47ª – LIVRE ACESSO DO SINDICATO

Fica assegurado aos representantes legais do SINDPROMARK o livre acesso nas dependências das empresas/agências de marketing, para desenvolver trabalhos de sindicalização junto aos trabalhadores, sempre com agendamento prévio do empregador em comum acordo com o sindicato profissional.

Parágrafo único: Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas sempre que possível, colocarão à disposição do SINDPROMARK local e meios para esse fim cujo período será convencionado de comum acordo.

Cláusula 48ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

As empresas ficam obrigadas ao desconto em folha de pagamento, de todos os empregados associados e aqueles não associados abrangidos na categoria e beneficiados pela presente convenção coletiva, a contribuição assistencial aprovada pela assembleia geral de associados do SINDPROMARK.

Parágrafo primeiro: A contribuição assistencial referente ao ano de 2024 será de 5% (cinco) sobre o salário dos funcionários respeitando os critérios abaixo:

- a) o desconto de 5% (cinco por cento) deverá ser retido na folha de pagamento de todos os empregados associados e aqueles não associados abrangidos na categoria e beneficiados pela presente convenção coletiva, no mês de setembro de 2024 e repassado ao SINDPROMARK até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente;
- b) o SINDPROMARK deverá fornecer às empresas, até o dia 20 do mês de retenção na folha de pagamento, a relação dos funcionários que se opuseram a este pagamento, para que as empresas providenciem os respectivos recolhimentos previstos no caput.

Parágrafo segundo: Os empregados não associados e abrangidos na categoria e beneficiados pela presente convenção coletiva, poderão se opor à cobrança desta cláusula no prazo de 10 (dez) dias após tornar-se pública a assinatura da presente norma coletiva, mediante divulgação pelo sindicato laboral, em seu site, mural e demais instrumentos correlatos.

Parágrafo terceiro: O direito de oposição deverá ser manifestado, exclusivamente, por escrito, pelos trabalhadores, através de comparecimento pessoal quando as empresas estiverem sediadas na Grande SP e Capital de SP. Para as empresas que estiverem sediadas fora da



Grande SP e fora da Capital de SP, a oposição deverá ser feita pelos trabalhadores pelo envio de carta registrada (AR) em três vias, cujo modelo deverá ser fornecido e disponibilizado pelo sindicato laboral, sendo assinada com firma reconhecida por semelhança em cartório, encaminhada à sede do SINDPROMARK ou em uma de suas subsedes.

Parágrafo quarto: A manifestação do direito de oposição à referida contribuição deverá ser respeitada a partir da data do comparecimento do empregado no SINDPROMARK ou em uma de suas subsedes, ou da data de aviso de recebimento da carta encaminhada para tal finalidade, com firma reconhecida por semelhança em cartório.

Parágrafo quinto: O SINDPROMARK deverá comunicar às empresas respectivas, podendo ser inclusive por mensagem eletrônica, o direito de oposição manifestado pelo empregado, para que estas, procedam a exclusão dos descontos em folha de pagamento, sob pena de devolução pelo SINDPROMARK, do valor indevidamente descontado do trabalhador atingido pela cobrança.

Parágrafo sexto: O SINDPROMARK deverá publicar em seu site por no mínimo 10 (dez) dias ininterruptos ao exercício do direito de oposição, considerando o parágrafo terceiro desta cláusula.

Parágrafo sétimo: Em caso de recolhimento indevido, caberá por parte do SINDPROMARK a restituição do valor recolhido desde que notificado do erro ocorrido para a devida restituição.

Cláusula 49ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As Empresas que compõem a categoria econômica das atividades de marketing e atividades similares e conexas, representadas por esse instrumento coletivo, deverão recolher a Contribuição Assistencial Patronal, aprovada em Assembleia Geral de Associados realizada no dia 20/02/2024, em favor do SINTELMARK, em conformidade com o inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal; com as obrigações previstas nos incisos III e VI do artigo 8º da CF e letras “a”, “b”, “d” e “e” do artigo 513 e artigo 611 ambos da CLT e fundamentado na decisão do STF processo ARE 1018459 (tema 935) publicado aos 30/10/2023.

A referida contribuição visa a participação no custeio da entidade patronal, destinado ao pagamento das despesas jurídicas, técnicas e administrativas das negociações coletivas, assim como, a manutenção de assistência jurídica trabalhista consultiva para as empresas, serviços de ordem social oferecidos pela entidade e demais assuntos de interesse da categoria.

A contribuição é calculada com base no número de empregados da Empresa, conforme tabela a seguir:

Nº de Funcionários ativos em 01/08/2024	Valor a recolher até 31/08/2024
de 0 a 100	R\$ 788,40
de 101 a 400	R\$ 1.173,70
de 401 a 900	R\$ 1.596,75
de 901 a 1400	R\$ 2.306,85
de 1401 a 2500	R\$ 3.215,80
de 2501 a 3700	R\$ 4.495,80
de 3701 a 4900	R\$ 5.913,84
de 4901 a 6000	R\$ 7.526,85
acima de 6001	R\$ 9.377,87

Parágrafo primeiro: A Contribuição Assistencial Patronal, deverá ser recolhida até o dia 31 de agosto de 2024, através de boleto bancário fornecido pelo Sintemark. A empresa se obriga a informar ao sindicato patronal, através do e-mail atendimento@sintemark.org.br, o número de funcionários ativos em 01 de agosto de 2024. Na hipótese de recolhimento fora do prazo de vencimento, o valor devido será acrescido de multa de 10% e juros de 1% ao mês.

Parágrafo segundo: Para comprovação do valor a ser recolhido, estabelecido na tabela supra, as empresas deverão encaminhar ao Sintemark, através do e-mail atendimento@sintemark.org.br, o resumo da folha de pagamento, contendo apenas o evento específico, que indica o número de funcionários ativos na empresa em 1 de agosto de 2024, quando for requerido pela entidade patronal. Havendo recusa por parte da Empresa no atendimento à solicitação para comprovação do número de funcionários, esta, se obriga ao recolhimento da contribuição assistencial patronal, no valor estabelecido na última faixa de contribuição destacada na tabela supra.

Parágrafo terceiro: Ficam isentas do recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal supra, as Empresas associadas ao Sintemark que possuem a certidão de associação e, as Empresas que recolhem a Contribuição Patronal Anual e que possuem os devidos comprovantes emitidos pelo Sintemark.

Parágrafo quarto: As empresas poderão solicitar o parcelamento da aludida contribuição em até 10 (dez) dias que antecedam o vencimento. Tal solicitação deverá ser efetuada através do e-mail atendimento@sintemark.org.br e o Sintemark deverá se manifestar em até 72 (setenta e duas) horas.

Parágrafo quinto: As empresas que se opuserem ao recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal deverão manifestar tal decisão no prazo de 10 dias a contar da publicação do instrumento coletivo de trabalho no site da entidade patronal. Para essa



finalidade, as empresas deverão solicitar ao Sintelmark, por meio do e-mail atendimento@sintelmark.org.br, o documento específico de oposição que deverá ser entregue contendo a assinatura do representante legal da empresa, ou seu procurador.

Parágrafo sexto: As empresas associadas ou não ao Sintelmark, se obrigam a manter o cadastro da empresa atualizado junto à entidade patronal, a fim de que seja possível manter os empresários informados dos assuntos de interesse geral, a saber: início da vigência da CCT; circulares; processos de redução e isenção de impostos e encargos; informativos; pesquisas; convênios, eventos, notícias etc. O não atendimento das Empresas ao estabelecido nesse parágrafo, será caracterizado descumprimento da cláusula, passível de multa prevista na Cláusula 58 desta Convenção Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULAS FINAIS

Cláusula 50ª – PENALIDADES

Em caso de descumprimento do estatuído na presente “CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO”, a empresa suscitada pagará multa por empregado e por mês de atraso, no valor de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal do empregado prejudicado, sendo 50% (cinquenta por cento) a favor do empregado e 50% (cinquenta por cento) a favor do SINDPROMARK.

Cláusula 51ª – CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS

As condições mais benéficas do que as previstas nesta convenção, que sejam decorrentes das políticas internas, ou, de acordos coletivos em vigor nos últimos 12 (doze) meses, deverão ser mantidas.

Cláusula 52ª – REVOGAÇÃO

Ficam revogadas expressamente as cláusulas vigentes nas convenções coletivas de trabalho firmadas anteriormente, até que um novo instrumento coletivo seja assinado, permanecendo garantidos e respeitados todos os direitos mantidos na atual convenção coletiva.

Cláusula 53ª – VIGÊNCIA

O presente instrumento terá a validade de 12 (doze) meses, iniciando-se em 1º de agosto de 2024.

São Paulo, 2 de agosto de 2024.



Pedro Henrique Barnabé - Presidente

SINDPROMARK – Sindicato dos Trabalhadores Profissionais de Marketing Empregados e Autônomos do Estado de São Paulo

Maria Lúcia da Silva Aguiar – Diretora Financeira.

SINDPROMARK – Sindicato dos Trabalhadores Profissionais de Marketing Empregados e Autônomos do Estado de São Paulo

Luís Carlos Crem - Presidente

SINTELMARK — Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing, Marketing Direto e Conexos

Rodrigo Feigó Gil – Diretor de Assuntos Sindicais

SINTELMARK — Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing, Marketing Direto e Conexos