

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP001451/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 07/02/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR006391/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46266.000504/2017-66  
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/02/2017

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

SIEMACO - SIND EMPREG EAC (LP) LUPP (CLRCVL) D LT SR L RM TMAVPPJ AS UBL I TTH MUNICIPIO GUARULHOS - SP, CNPJ n. 38.757.134/0001-24, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NIVALDO CANDIDO DA COSTA;

E

SIND DAS EMPRESAS DE A E CONSERV NO EST DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.812.524/0001-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RUI MONTEIRO MARQUES;

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

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO**, com abrangência territorial em **Arujá/SP, Guararema/SP, Guarulhos/SP, Mairiporã/SP e Santa Isabel/SP**.

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

A partir de **1º de janeiro de 2017**, serão garantidos os seguintes salários normativos, para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), **exceto** as jornadas estabelecidas nas cláusulas: **JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 04 HORAS DIÁRIAS e JORNADA DE TRABALHO DE 06 HORAS DIÁRIAS**.

- 1.) **PISO SALARIAL MÍNIMO** no valor de **R\$1.078,35** (um mil, e setenta e oito reais e trinta e cinco centavos).
- 2.) Reajuste de **7%** (sete por cento) para os demais salários normativos **constantes do quadro de funções e salários** abaixo transcrito:

<b>PISO SALARIAL MÍNIMO</b>	<b>R\$1.078,35</b>
<b>COPEIRA</b>	<b>R\$1.109,77</b>
<b>LIMPADOR DE VIDRO</b>	<b>R\$1.219,79</b>
<b>RECEPCIONISTA</b>	<b>R\$1.208,36</b>
<b>PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO/ FISCAL DE PISO</b>	<b>R\$1.309,70</b>
<b>AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL</b>	<b>R\$1.208,36</b>

ZELADORIA EM PRÓPRIOS PÚBLICOS	R\$1.423,88
DEDETIZADOR / ASSEMBLADO	R\$1.289,78
TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO	R\$1.454,68
AUXILIAR EM DESENTUPIMENTO	R\$1.078,35
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R\$1.144,77
DEMAIS FUNÇÕES	R\$1.144,77
HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000 psi)	R\$1.395,12
OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA	R\$1.591,46
OPERADOR DE VÁCUO	R\$1.591,46
COVEIRO / SEPULTADOR	R\$1.612,49
TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLOGICO	R\$1.647,80
VARREDOR DE AREAS PÚBLICAS PRIVADAS ( TEMPO INTEGRAL)	R\$ 1.161,00
AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO (TEMPO INTEGRAL)	R\$ 1.078,35

3) Reajuste de 7% (sete por cento) para os demais empregados, cujas funções não façam parte do quadro de salários normativos acima referido e que percebam até o valor de R\$ 5.350,00 (cinco mil trezentos e cinquenta reais) mensais;

Exemplificando: Será aplicado a todos os empregados, até a parcela salarial de R\$ 5.350,00 o reajuste de 7% (sete por cento). Os valores que superarem esta parcela salarial, ou seja, a parcela a partir de R\$ 5.350,01, o reajuste será de 3,5% ( três virgula cinco por cento).

\*1) Entende-se como **PISO SALARIAL MÍNIMO**, o salário a ser pago para os trabalhadores que exercem as das funções, cujas denominações estão relacionadas com a atividade de asseio, limpeza e conservação predial: Auxiliar de limpeza; Faxineiro; Limpador; Ajudante de limpeza; Servente; Servente de limpeza; Agente de Asseio e Conservação em conformidade com a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO (Fonte: *Ministério do Trabalho e Emprego – www.mte.gov.br*).

\*2) Entende-se como o piso do **HIDROJATISTA**, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que trabalham operando com pressão acima de 4.000 psi.

\*3) Entende-se como o piso de **OPERADOR DE VÁCUO**, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que exercem as funções em caminhões limpa fossa.

\*4) **VARREDOR DE AREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL**, o piso salarial será pago para os trabalhadores que exerçam a limpeza de áreas externas privadas como exemplo: pátios/ruas.

\*5) **AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO**: piso salarial será pago para os trabalhadores que exercerem, exclusivamente, a função de limpeza, manutenção e higienização de banheiro público ou coletivo de grande circulação e sua respectiva coleta de lixo.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO:

**Compensação** - As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente no período compreendido entre 1º de fevereiro de 2016 a 31 de dezembro de 2016, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO:

Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2016, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/11 por

mês, com **exceção** aos pisos já estabelecidos na **tabela de funções e salários**.

#### 4.) COMISSÕES:

Fica estabelecido, que o técnico em desentupimento e o auxiliar em desentupimento, além da garantia do piso salarial, terão direito a uma comissão por serviço executado, onde os percentuais deverão ser estabelecidos livremente entre empresa e empregado.

4.1) o empregado que exerça função de encarregado, líder e/ou assemelhado, terá os seguintes acréscimos sobre o piso salarial profissional de sua respectiva função, por grupo de empregados supervisionados:

4.1.a) responsável por **até 10 (dez) empregados** – valor equivalente ao salário normativo da área mais **10%** (dez por cento);

4.1.b) responsável por **11 (onze) a 20 (vinte) empregados** – valor equivalente ao salário normativo da área mais **30%** (trinta por cento);

4.1.c) responsável por **21 (vinte e um) a 30 (trinta) empregados** – valor equivalente ao salário normativo da área mais **45%** (quarenta e cinco por cento);

4.1.d) responsável por **31 (trinta e um) ou mais empregados** – valor equivalente ao salário normativo da área mais **65%** (sessenta e cinco por cento).

### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

#### CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO EM CHEQUE

As empresas que efetuarem o pagamento de salários em cheque deverão proporcionar aos seus empregados, dentro da jornada de trabalho, tempo hábil para recebimento em banco, desde que coincidente o horário de trabalho com o do expediente bancário.

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

#### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS/FÉRIAS/DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - PRAZOS

As empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento do salário mensal, integral ou parcial, de seus empregados **até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalhado**.

1.) O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do seu início do seu gozo;

2.) O pagamento das parcelas do 13º salário deverá respeitar os prazos estabelecidos na forma de Legislação vigente;

3.) O não pagamento no prazo estabelecido, do salário, das férias e do 13º salário acarretará à empregadora, multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo.

#### CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUTO

Será garantido ao empregado substituto o mesmo salário percebido pelo substituído, nos termos da Súmula 159 do TST.

#### CLÁUSULA SÉTIMA - CONTA SALÁRIO

As empresas deverão abrir "**conta salário**" ou outra equivalente, desde que não tenha ônus para o trabalhador, junto ao estabelecimento bancário de sua preferência. Todos os trabalhadores deverão receber seus salários pelo novo sistema bancário.

### GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

#### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas pagarão a seus empregados os seguintes adicionais:

#### **INSALUBRIDADE:**

- 1) **20%** (vinte por cento) **do salário mínimo** aos empregados que prestam serviços de limpeza em hospitais, postos de saúde, ambulatórios médicos, clínicas médicas e clínicas odontológicas, exceto nas áreas administrativas;
- 2) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo aos empregados que prestam serviços de limpeza em setores sujeitos às doenças por contaminação (leprosários, isolamentos e necrotérios, centro cirúrgico, unidade de terapia intensiva).
  - 2.1) - As empresas que possuem PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e Laudo Técnico Pericial anual especificando os graus de risco no ambiente de trabalho, poderão pagar os percentuais de insalubridade de acordo com o estabelecido nas Normas Regulamentadoras - NRs 15 e 16, garantindo-se o pagamento de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo.
- 3) 20% (vinte por cento) do salário mínimo aos empregados que exerçam a função de dedetizador ou assemelhado;
- 4) 20% (vinte por cento) do salário mínimo aos empregados que exerçam a função de técnico em desentupimento e auxiliar de desentupimento

#### **INSALUBRIDADE EM SANITÁRIOS DE USO PÚBLICO E USO COLETIVO:**

Considerando que o segmento de asseio e conservação é o único e principal setor capaz de entender a sistemática e modular a aplicação do adicional de insalubridade para empregados que trabalham em limpeza de instalações sanitárias de uso público e/ou coletivo.

**Fica estabelecido que as empresas da categoria econômica terão em seus quadros, empregados registrados na função de “Agente de Higienização”, os quais exercerão, exclusivamente, a função de limpeza, manutenção e higienização de banheiro público ou coletivo de grande circulação e sua respectiva coleta de lixo.**

- 1) A Limpeza em escritórios e sua respectiva coleta de lixo não podem ser consideradas atividades insalubres, vez que não estão classificadas como lixo urbano na Portaria do MTE - Ministério do Trabalho e Emprego.
- 2) As empresas da categoria econômica passarão a incluir em folha de pagamento, a partir de **01 de julho de 2017**, adicional de insalubridade em **grau máximo**, ou seja, **40% (quarenta por cento) sobre o salário mínimo** para os trabalhadores que exerçam as funções de **“Agente de Higienização”** desde que esteja no plano de trabalho local, a determinação expressa da atividade de limpeza ou higienização de instalações sanitárias de uso público de grande circulação e a sua respectiva coleta de lixo de forma permanente e efetiva, exemplo: hospitais, UBS - unidades básicas de saúde, aeroportos, (terminais rodoviários, trens e metrô), parques, universidades.
- 3) As empresas da categoria econômica passarão a incluir em folha de pagamento, a partir de **01 de julho de 2017**, adicional de insalubridade em **grau médio**, ou seja, **20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo** para os trabalhadores que exerçam as funções de **“Agente de Higienização”** desde que esteja no plano de trabalho local, a determinação expressa da atividade de limpeza ou higienização de instalações sanitárias de uso coletivo de grande circulação e, a sua respectiva coleta de lixo de forma permanente e efetiva, vez que, laboram em locais de âmbito interno empresarial, sociedades civis, associações e fundações, onde a circulação de pessoas é sempre limitada e restrita àquele determinado grupo de indivíduos, controlada por PCMSO, PPRA e demais análises de risco.

**As cláusulas de insalubridade descritas nestas cláusulas não serão cumulativas.**

#### **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

##### **CLÁUSULA NONA - PERICULOSIDADE**

- 1) 30% (trinta por cento) sobre a remuneração aos empregados que exerçam a função de limpador de vidros utilizando-se de balancim manual, mecânico, cadeirinha, cinto de segurança, cordas ou assemelhados;
- 2) 30% (trinta por cento) sobre remuneração aos empregados que exerçam tarefas em depósito de combustíveis, em abastecimento de veículos, borracharias e aos soldadores.

#### **OUTROS ADICIONAIS**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES**

Acúmulo de função diz respeito à remuneração de empregados que acumulam mais de uma função no trabalho.

Desde que devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que vier a exercer **cumulativa e habitualmente** outra função terá direito ao percentual de adicional correspondente a **20%** (vinte por cento) do respectivo salário contratual.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIOS/INTEGRAÇÃO

Os prêmios de qualquer natureza, não previstos nesta Convenção, integrarão o salário para os efeitos do pagamento do 13º salário, férias e FGTS.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS 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 **PPR – Programa de Participação nos 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 Pagamento:

**Exercício 2017:** O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de **Janeiro de 2017 até Junho de 2017**, com o pagamento **até o dia 10 do mês subsequente**; e de **Julho de 2017 até Dezembro de 2017**, com o pagamento **até o dia 10 do mês subsequente**.

**Exercício 2018:** O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de **Janeiro de 2018 até Junho de 2018**, com o pagamento **até o dia 10 do mês subsequente**; e de **Julho de 2018 até Dezembro de 2018**, com o pagamento **até o dia 10 do mês subsequente**

#### b) Condições Gerais:

##### Faltas:

O empregado não poderá ter nenhuma falta no período, havendo qualquer ausência, o empregado perderá um percentual de 20% (vinte por cento) do valor, por cada falta, no respectivo período. Serão consideradas apenas as faltas injustificadas, ou seja: o empregado começará com direito a 100% (cem por cento) do valor do PPR – Programa de Participação nos Resultados e perderá a percentagem de 20% (vinte por cento), conforme for se ausentando injustificadamente ao trabalho;

##### Parágrafo Primeiro:

Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PPR – Programa de Participação nos 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 nesta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado (na presença do representante sindical laboral), 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 PPR:

**R\$ 251,04** (duzentos e cinquenta e um reais e quatro centavos), sendo pago em 02 (duas) parcelas semestrais, uma no valor de **R\$ 125,52** (cento e vinte e cinco reais e cinquenta e dois centavos) cada, sendo a primeira em **10 de julho de 2017** e a **segunda 10 janeiro de 2018**.

#### d) Penalização:

Fica estabelecido o pagamento de **½ (meio) piso salarial mínimo**, estabelecido na Convenção Coletiva vigente à época, semestralmente, para as empresas que não aderirem no prazo pré estabelecido nesta cláusula, em favor de cada 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 aquele estipulado no item acima, “Valor do PPR”, não poderá ocorrer diminuição do mesmo, considerando o Direito Adquirido do empregado sobre o PPR concedido pela Empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nos Acordos ulteriores a este;

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

**e) Conciliação:**

Na hipótese de divergência relativa ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si.

Comprometem-se os representantes sindicais (laboral e patronal), ao final de cada período estabelecido na Clausula 1ª, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, a analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este Programa de Participação nos Resultados.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão, sem ônus para o trabalhador, mensalmente, a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho, uma cesta básica *in natura* contendo no mínimo, os seguintes mantimentos de primeira linha:

2 pacotes de 5 kg de arroz agulhinha tipo 1	3 latas de 900 ml de óleo de soja
4 pacotes de 1 kg de feijão	2 latas de 140g de extrato de tomate
2 kg de açúcar refinado	2 latas de 135g de sardinha em óleo
1 kg de sal refinado	1 lata de 180 g de salsicha
1 kg de farinha de trigo	1 pote de 300g de tempero completo
1 kg de macarrão	1 lata de 700g de goiabada/marmelada
½ kg de café torrado e moído com selo ABIC	1 caixa de papelão
½ kg de fubá	

1 - Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, através de tíquetes, vale alimentação ou cartões magnetizados das empresas fornecedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição ou vale alimentação, para compra de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos, desde que satisfeita a exigência do item 2 desta cláusula, e, desde que o empregado seja formalmente pré-avisado da referida alternância, num prazo nunca inferior a 90 dias.

CESTA BÁSICA	ANO 2017
VALOR EM REAIS	R\$ 99,60

2- O empregado que apresentar falta sem justificativa legal no mês, não fará *jus* ao benefício.

3 - Na ocorrência de falta de um ou mais produtos constantes da cesta básica, a empresa poderá efetuar a substituição por produto similar.

4 – A cesta *in natura* ou vale-alimentação, será concedido também durante o período de gozo de férias e licença maternidade. No caso de afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo período máximo de 90 (noventa) dias.

Nestas situações especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), efetuar a retirada, nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado.

5 - Fica estabelecido que a não retirada da cesta *in natura* ou vale alimentação até o dia 30 do mês, implicará na perda da mesma naquele mês. As empresas se obrigam a comunicar o trabalhador no ato do pedido de seu afastamento o constante deste item.

6 - A retirada da cesta ou vale-alimentação, de conformidade com o item 4, deverá ser contra recibo.

7 - O vale-alimentação ou cesta básica deverá ser entregue até o dia 20 (vinte) do mês subsequente.

8 - Este item não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

9 - Os empregados admitidos ou demitidos para fazer jus à cesta ou vale-alimentação deverão ter trabalhado no mínimo 15 dias no mês.

### PARÁGRAFO ÚNICO:

A irregularidade no fornecimento da cesta básica “*in natura*”, por não corresponder à quantidade ou qualidade dos produtos indicados nesta cláusula, desde que comprovada, sujeitará ao empregador o pagamento de uma multa correspondente ao valor facial da cesta básica pago ao empregado prejudicado.

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TÍQUETE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, tíquete refeição ou auxílio alimentação, por dia efetivamente trabalhado, de forma que não é devido tal benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamentos médicos, independentemente de sua origem, e férias, o qual deverá ser entregue até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

O ticket refeição é devido para jornada de quatro horas cumpridas **aos sábados** (para empregados que **cumprem jornada de 44 horas semanais**).

<b>TÍQUETE REFEIÇÃO</b>	<b>ANO 2017</b>
<b>VALOR EM REAIS</b>	<b>R\$ 14,30</b>
<b>DESCONTO EM REAIS</b>	<b>R\$ 0,13</b>

##### Parágrafo Primeiro:

As empresas que fornecem a refeição, gratuitamente, estarão isentas do cumprimento desta obrigação.

##### Parágrafo Segundo:

As empresas poderão descontar do salário do trabalhador, a título de ressarcimento pelo benefício concedido, o valor estipulado conforme tabela acima, do valor total de cada tíquete ou cartão refeição ou alimentação fornecida, em atendimento a Lei 6321, de 14 de abril de 1976, que trata do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.

##### Parágrafo Terceiro:

Para todos os efeitos legais, o benefício acima não se constitui salário e, portanto a ele não incorporará e nem repercutirá sobre qualquer verba consectária ao salário, tais como, exemplificadamente: aviso prévio, horas extras, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária, sendo devido exclusivamente durante o período que o integrante da categoria atender as condições do *caput*.

### AUXÍLIO TRANSPORTE

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE

Na ocorrência de alteração durante o mês do valor da tarifa do transporte utilizado pelo empregado, a empresa procederá, no mês seguinte, a complementação do pagamento do vale-transporte.

**1** - Para comprovar a solicitação de vale transporte por parte do empregado, as empresas se obrigam a manter a opção do empregado por escrito, sob pena de presunção de que o empregado solicitou a quantidade alegada.

**2** - A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale transporte, não deverá ser considerado falta.

### AUXÍLIO CRECHE

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria ou conveniada, nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, poderão optar por conceder, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, a importância equivalente a **15% (quinze por cento) do salário mínimo vigente no país**, por filho com **até 24 meses de idade**, para fins de guarda e assistência aos filhos.

**1** - O empregado do sexo masculino viúvo ou separado judicialmente também terá direito ao benefício, desde que comprove possuir legalmente a guarda do (s) filho (s);

**2** - O benefício se aplica aos filhos com idade até 21 (vinte e um) anos, desde que comprovada a condição de inválido, nos termos da legislação previdenciária.

**3** - Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Sem prejuízo do **BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**, é facultado aos empregadores a contratação de **Seguro de Vida em Grupo** em prol de seus empregados, hipótese em que os mesmos contribuirão com até 10% (dez por cento) dos prêmios mensais, a ser descontado em folha de pagamento

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR (MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS / ANEXO I)

A Entidade Sindical prestará indistintamente, à todos os trabalhadores subordinados a essa Convenção Coletiva de Trabalho, Benefícios Sociais em caso de: Nascimento de filho, incapacitação permanente ou falecimento, conforme tabela de benefícios definida pelo sindicato e discriminada no Manual de Orientações e Regas, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade Sindical Patronal. **(MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS VIDE ANEXO I)**

**Parágrafo Primeiro** – A prestação dos benefícios sociais iniciará **a partir de 01/01/2017**, na forma, valores, parcelas, requisitos, beneficiários, penalidades e tabela de benefícios definida no Manual de Orientação e Regras registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

**Parágrafo Segundo** - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresse consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/01/2017**, o valor **total de R\$ 9,06 (nove reais e seis centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

**Parágrafo Terceiro** – Fica também instituído o Benefício Natalidade, que será prestado quando do nascimento de filho de trabalhador(a). Para efetiva viabilidade deste benefício, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/01/2017, o valor de R\$ 3,65 (três reais e sessenta e cinco centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br)

**Parágrafo Quarto** – Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo Quinto** – O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por: falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6.)" do Manual de Orientação e Regras.

**Parágrafo Sexto** – O nascimento, óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

**Parágrafo Sétimo** - Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, deverão constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo Oitavo** – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

**Parágrafo Nono** - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS

É facultado às empresas firmar convênio com farmácias, drogarias ou outra modalidade para aquisição de remédios pelos empregados.

**a)** O desconto será efetuado em folha de pagamento, com anuência do empregado, no mês subsequente à compra.

## APOSENTADORIA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - APOSENTADORIA/INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR E ESTABILIDADE



Ao empregado que contar com 60 (sessenta) meses ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador, será concedido, quando da sua aposentadoria, uma indenização complementar equivalente ao valor de 1(um) salário nominal do empregado.

**a)** Ao trabalhador que estiver a 06 (seis) meses da aquisição do direito a aposentadoria, fica garantida a estabilidade no emprego durante esse período.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA/DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

O empregado dispensado por justa causa sob a alegação de cometimento de falta grave, será comunicado por escrito do fato. A ausência de comunicação escrita presumirá a ocorrência de dispensa imotivada. Se o empregado se negar a acusar o recebimento da comunicação, a recusa deverá ser testemunhada.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a antecipar as despesas com o transporte de seus empregados, em caso de deslocamento de um município para outro, para recebimento de rescisão de contrato de trabalho, **NA BASE TERRITORIAL DA ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL**.

**a)** As empresas deverão comunicar por escrito ao empregado desligado, a data, local e horário para homologação da rescisão contratual.

**b)** A falta de comparecimento da empresa no ato das homologações previamente agendadas a sujeitará ao pagamento de indenização correspondente a 1 (um) dia da remuneração do empregado, paga diretamente ao mesmo, sem prejuízo das demais penalidades.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO INDIRETA**

Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva, as empresas facultarão a seus empregados rescindirem seus contratos de trabalho nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, com liberação em favor dos mesmos de todos os títulos decorrentes do contrato, de forma dobrada, sem prejuízo de acréscimos legais.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÕES**

As homologações das rescisões contratuais deverão, preferencialmente, ser efetuadas **nas Entidades Sindicais Profissionais**.

**a)** Fica facultado ao trabalhador, optar pela realização da homologação da rescisão contratual quando a entidade sindical profissional tiver sub-sedes, sob pena de a empresa arcar com o pagamento da importância equivalente a 1 (um) dia de salário do empregado e as despesas de condução, paga diretamente ao mesmo.

**b)** Fica estipulado o prazo de 20 (vinte) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS dever ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula.

**c)** Quando a entidade sindical profissional der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea "b" desta cláusula, será obrigada a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO (LEI Nº.12.506/11)

O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço de que trata a Lei 12.506/11 somente se aplica nos casos de rescisão contratual de iniciativa do empregador.

1º) O Cumprimento do aviso prévio quando trabalhado será de no máximo 30 dias, sendo que os dias excedentes deverão ser indenizados com a devida projeção dos mesmos no tempo de serviço, para todos os efeitos em prol do trabalhador.

2º) Durante o cumprimento dos 30 dias de aviso prévio, a jornada de trabalho será reduzida em duas horas diárias ou 7 dias corridos, cuja opção é do empregado.

3º) O período a ser indenizado será de 3 dias por ano completo de serviço.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SALDO DE SALÁRIOS

O saldo de salário referente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, exceto se a homologação ou quitação da rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento geral.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RETENÇÃO DA CTPS

Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de **48 (quarenta e oito) horas**, de que trata o artigo 29 da CLT.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRANSFERÊNCIA

As empresas ficam obrigadas a comunicar seus empregados, por escrito, sob pena de presunção de não comunicação, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, as mudanças de local de trabalho, bem como o horário, respeitada a legislação atinente a cada caso.

**a)** as transferências **só poderão ocorrer para locais onde não haja alteração do número de conduções** estabelecidas na última Declaração de Opção de Vale-transporte efetuado pelo empregado.

**b)** as despesas excedentes com transporte, nos casos de transferência do local dos serviços ou atendimento de plantões, deverão ser pagas antecipadamente.

**c)** a transferência intermunicípio, bem como a alteração da jornada de trabalho diurno para noturno e vice-versa só poderá ocorrer desde que esta condição esteja expressa no contrato de trabalho e não provoque prejuízo ao empregado.

**d)** a não observância dos procedimentos acima caracteriza infração ao contrato de trabalho nos termos do artigo 483 letra "d" da CLT, passível de rescisão indireta do contrato de trabalho.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 4 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS

Fica garantido o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial na função exercida, para os trabalhadores que cumprem jornada até 4 (quatro) horas diárias.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO DE 6 (SEIS) HORAS DIÁRIAS**

Fica garantido aos empregados que trabalham a partir de 6 (seis) horas diárias ou 180 (cento e oitenta) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), o piso salarial mínimo da função desempenhada, estabelecida no quadro de pisos salariais.

#### **CONTROLE DA JORNADA**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PONTO ELETRÔNICO**

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

#### **FALTAS**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

As empresas considerarão ausências legais do empregado ao serviço, aquelas previstas na legislação vigente e nesta norma coletiva, não sendo passíveis de punição e desconto no salário, os seguintes casos:

- a)** até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- b)** até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c)** por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- d)** por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e)** até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- f)** no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra "c" do artigo 65 da lei 4375/64;
- g)** nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- h)** pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo;
- I)** as ausências comprovadas e justificadas por médico, para exame e acompanhamento pré-natal da empregada gestante.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** as ausências acima relacionadas são oriundas de norma legal prevista na legislação vigente (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho), não se confundindo com ausências motivadas por doença e comprovadas através de atestado médico.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TURNO FIXO DE 12X36**

Fica facultada às empresas a compensação de horas, bem como, à implantação de jornada de trabalho em turno fixo de 12 (doze) horas, no sistema **12x36** (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), observado o limite mensal de 192 (cento e noventa e duas horas), já computados os DSR's,

em conformidade com a SUMÚLA 444 do TST - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO e **com a anuência da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL.**

### FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

1º) Comunicado o período de gozo de férias, o empregador não poderá cancelar ou modificar o início previsto, exceto se ocorrer algum fato imperioso.

2º) A comunicação do período de gozo de férias deverá ocorrer com antecedência mínima de 30 dias, por escrito.

3º) A concessão de férias após o vencimento legal do período aquisitivo ensejará o pagamento em dobro nos termos da legislação.

4º) É devido o pagamento das férias proporcionais acrescidas de 1/3 ao empregado que pede demissão antes de completar 12 (doze) meses de trabalho, conforme súmula 261 do TST.

5º) O gozo de férias não poderá ter início em dias que coincida com sábados, domingos, feriados ou dias ponte.

### SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

As empresas se obrigam a cumprir, além do estabelecido na legislação em vigor, o seguinte:

**REFEITÓRIOS:** Nos locais com mais de 10 (dez) empregados, deverá ser fornecido local apropriado para refeições dos mesmos;

**VESTIÁRIOS:** Nos locais com mais de 10 (dez) empregados, deverá ser fornecido vestiários com armários e chuveiros, quando da concordância do cliente

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SEGURANÇA NO TRABALHO

a) Para os trabalhos em altura realizados com auxílio de corda as empresas deverão cumprir, rigorosamente todo o disposto na NR35, bem como as orientações do Ministério do Trabalho e Emprego."

b) As empresas se comprometem a fornecer, trimestralmente, a **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL**, relação contendo todos os empregados afastados por auxílio doença ou por acidente do trabalho.

### UNIFORME

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES

Deverão ser fornecidos, gratuitamente, 1(um) uniforme na admissão e outro 30 (trinta dias) após.

Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa fica obrigada a restituir-lhe em dobro o respectivo valor, na forma do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Fica assegurado a empresa o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião do desligamento do empregado.

***Os uniformes deverão ser fornecidos completos, inclusive no período de inverno, acrescidos de agasalhos ( ex.: "camisa, calça, camiseta, sapatos ou botas, sobretudo ou jaqueta (para porteiros); agasalhos (jaleco ou jaqueta ou blusa de moletom ou blusa de lã ou***

**casaco/paletó)".**

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo SUS (Sistema único de Saúde) e seus conveniados, bem como, os emitidos pelo serviço médico e odontológico da **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL** e seus conveniados, também serão aceitos os atestados médicos emitidos pelo convênio médico ou plano de saúde do empregado e quando o empregado estiver relacionado como dependente em Convênio Médico cujo titular seja o cônjuge.

**a)** Deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica.

**c)** A falta de indicação do CID – Classificação Estatística Internacional de Doenças nos atestados médicos, não invalida sua eficácia.

## OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Fica constituída uma comissão formada por técnicos da área de saúde e segurança no trabalho, que terá como tarefa, o levantamento dos graus de risco, insalubridade, etc, da atividade como um todo.

**a)** Os resultados dos trabalhos desenvolvidos pela comissão, servirão como balizamento para providências que deverão ser tomadas pelas partes.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - SESMT COLETIVO

**ORGANIZAÇÃO DO SESMT COLETIVO:** Em conformidade com o Art. 2º da Portaria SIT/ DSST Nº 17, de 01/08/2007, que aprova o subitem 4.14.3 da NR-4 que, por sua vez, altera a redação da Norma Regulamentadora nº 4, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) poderá ser organizado pelo SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO, englobando as empresas da **mesma atividade** econômica, localizadas na área de representação do SEAC - SP SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO;

*-> Para facilitar a leitura, transcreve-se a Norma Regulamentadora 4, nos artigos em referendados nesta cláusula.*

## " NR 4 - NORMA REGULAMENTADORA 4

### SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO

"4.1. As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho."

...

"4.14.3 As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II, podem constituir SESMT comum, organizado pelo sindicato patronal correspondente ou pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho."

...

"4.14.3.4 O SESMT organizado conforme o subitem 4.14.3 deve ter seu funcionamento avaliado semestralmente, por Comissão composta de representantes das empresas, do sindicato de trabalhadores e da Delegacia Regional do Trabalho, ou na forma e periodicidade previstas na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. (Subitem 4.14.3 aprovado pela [Portaria SST 17/2007](#))."

**AVALIAÇÃO:** Nos termos no item 4.14.4.3 as partes signatárias constituirão comissão paritária indicando cada qual dois componentes, e integrada ainda por dois integrantes da empresa que aderir ao sistema efetivarão a avaliação do sistema no prazo de seis meses após sua implantação.

**FISCALIZAÇÃO:** A partir de seis meses da implantação, a comissão paritária composta pelos signatários, poderá requisitar às empresas representadas pelo SEAC - SP SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SAO PAULO, que não aderirem ao sistema, toda documentação relativa ao SESMT, mediante simples notificação com aviso de recebimento, com prazo de apresentação não inferior à vinte dias para análise do correto cumprimento da Legislação relativa à matéria

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A não apresentação no prazo assinalado ensejará multa em favor das entidades no importe de cinco por cento (5%) do piso normativo por empregado da empresa, sendo metade à cada entidade, sem prejuízo de comunicação ao Ministério Público do Trabalho, e à Fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REALIZAÇÕES DE SIPAT'S**

1º) Realização das **SIPAT'S** deverá ser comunicada ao respectivo Sindicato Profissional, sendo-lhe reservado oportunidade para sua apresentação;

2º) As SIPATs deverão obedecer a um conteúdo mínimo p. ex.: AIDS, álcool e drogas no trabalho, ergonomia, doação de sangue/órgãos/cancer de mama/próstata, etc...

3º) Composição obrigatória da CIPA em cada local onde existir 20 ou mais trabalhadores.

### **RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE AFASTAMENTO**

Fica garantido o afastamento remunerado aos dirigentes sindicais, cipeiros e delegados sindicais, quando da participação em seminários, cursos e congressos realizados pelas entidades sindicais.

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL CONVENCIONAL**

As empresas que prestam serviços em todo o Estado de São Paulo, exceto nos municípios de São Paulo, São José dos Campos, Jundiaí, Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano, Diadema e Ribeirão Preto, contribuirão mensalmente, em favor da **FEMACO** com a importância equivalente a 0,5% (zero cinco décimo por cento), sobre o total bruto da folha de pagamento de seus empregados, afim de que haja complemento do custeio do inciso II do Artigo 592 da CLT, especificadamente para fomento de atividades de promoção social, tais quais cursos de qualificação profissional, ou de melhoria intelectual dos trabalhadores pertencentes à categoria profissional, sem qualquer ingerência da Entidade Patronal sobre a Entidade Laboral, conforme entendimento do Ministério Público do Trabalho.

O referido recolhimento deverá ser feito até o dia 15 (quinze) de cada mês, através de sistema on-line, disponibilizado pela FEMACO. A forma de geração, preenchimento e pagamento do boleto bancário será divulgado através das mídias disponíveis (e-mail, site, panfletos, jornais, etc).

As empresas que não efetuarem o recolhimento no prazo acima citado, arcarão com multa de 5% (Cinco por cento) sobre o total devido, além de juros de 1% (Um por cento) ao mês, e em caso de cobrança judicial arcará com honorários advocatícios na base de 5% (Cinco por cento).

As empresas encaminharão mensalmente a FEMACO, copia autenticada das guias de recolhimento do FGTS, para conferência do valor recolhido.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

Com base nas disposições contidas no Artigo 513, alínea “e” da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário nº 189.960, publicado no DJU em 10.08.2001 e deliberação da Assembleia Geral Extraordinária realizada na sede da entidade no dia 28 de outubro de 2016, será descontado no mês de Janeiro de 2017, a importância equivalente a 50% (cinquenta por cento) do índice negociado do salário de cada empregado do segmento de asseio e conservação a título de **Contribuição Assistencial Profissional**, limitado ao teto de R\$ 60,00 (sessenta reais), devendo as importâncias serem recolhidas ao **Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Empregados em Turismo e Hospitalidade de Guarulhos**, em guias próprias, disponíveis no Sindicato até o dia 10 (dez) de fevereiro de 2017, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais. A cópia do comprovante do recolhimento deverá ser enviada ao Sindicato Profissional, acompanhada de relação nominal dos empregados e respectivos descontos no prazo de 10 (dez) dias a contar do recolhimento. Nos demais meses, ou seja, de fevereiro a dezembro de 2017, o desconto será de 1,5% (um e meio por cento) e o recolhimento será até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

**Fica assegurado o direito do empregado em manifestar, a qualquer tempo, o desejo de oposição a qualquer desconto, desde que faça de maneira individual e por escrito, sendo entregue na secretaria da Sede da Entidade Sindical.**

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado à título de Contribuição Assistencial/Negocial Profissional, será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Empregados em Turismo e Hospitalidade de Guarulhos, fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador, o mesmo ocorrendo em caso de o recolhimento vir a ser efetuado a outro Sindicato, que não seja o representante legal dos empregados, observando-se o local de prestação de serviços do empregado em relação a base territorial do **Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Empregados em Turismo e Hospitalidade de Guarulhos**.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA COM AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS**

Com intuito de preservar as empresas idôneas, assim como seus respectivos empregados e os contratantes em geral, para efeito deste instrumento e de comprovação junto a terceiros, inclusive justiça do trabalho, Superintendência Regional do Trabalho, Tomador de serviços e Órgãos Licitantes e por força desta convenção e em atendimento ao disposto no Artigo 607 da CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar Certidão de Regularidade para com suas obrigações sindicais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Esta certidão será expedida pelas partes convenientes, individualmente, sendo específica para cada certame licitatório, sendo vedada a emissão de certidões ou declarações de cumprimento parcial das obrigações contidas nesta Cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Consideram-se obrigações sindicais:

- a)** recolhimento da Contribuição Sindical ( profissional e econômica);
- b)** recolhimento de todas as taxas e contribuições inseridas nesta convenção;
- c)** cumprimento integral desta convenção.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A falta da Certidão ou vencido seu prazo, que é de 30 (trinta) dias, permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos sindicatos convenientes, nos casos de concorrências, carta-convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADES SINDICAIS**

As empresas se obrigam em conformidade com o disposto no artigo 545 da CLT, a descontar na folha de pagamento de seus empregados, a mensalidade sindical, e recolher a respectiva importância aos sindicatos até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao vencido, sob pena das cominações legais.

## DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RENOVAÇÃO DAS CLAUSULAS ECONOMICAS

As cláusulas econômicas terão validade por 12 (doze) meses, iniciando-se em 01 de janeiro de 2017 e terminando em 31 de dezembro de 2017.

### OUTRAS DISPOSIÇÕES

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PRAZOS E MULTAS

As empresas se obrigam a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente norma coletiva, sob pena de multa e outras penalidades fixadas neste instrumento nas cláusulas respectivas.

No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, a empresa pagará em favor do empregado prejudicado e para cada infração cometida, multa de 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal vigente no país.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DIA DO TRABALHADOR EM ASSEIO E CONSERVAÇÃO

Fica estabelecida a data de **16 de maio** de cada ano para comemoração ao dia do trabalhador em asseio e conservação.

Neste dia, (**16 de maio de cada ano**) sendo **dia útil e trabalhado**, as empresas fornecerão aos seus trabalhadores, mais um tíquete-refeição para cada empregado que tenha trabalhado no dia 16 de maio, totalizando o valor de **R\$ 28,61** (vinte e oito reais e sessenta e um centavos).

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PAGAMENTOS E REPASSES

Os pagamentos e repasses devidos pela empresa, deverão ser efetuados por meio de sistema de cobrança bancária ou diretamente em conta corrente bancária da entidade sindical, via depósito ou transferência. Neste caso, a empresa deverá preencher a guia que poderá ser enviada ou disponibilizada em meio eletrônico, internet, e-mail ou site da entidade sindical.

NIVALDO CANDIDO DA COSTA  
PRESIDENTE

SIEMACO - SIND EMPREG EAC (LP) LUPP (CLRCVL) D LT SR L RM TMAVPPJ AS UBL I TTH MUNICIPIO GUARULHOS - SP

RUI MONTEIRO MARQUES  
PRESIDENTE

SIND DAS EMPRESAS DE A E CONSERV NO EST DE SAO PAULO

## ANEXOS ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS

[Anexo \(PDF\)](#)

## ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES

[Anexo \(PDF\)](#)

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