

## TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP007557/2021  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/08/2021  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR021626/2021  
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.112292/2021-58  
DATA DO PROTOCOLO: 21/05/2021

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 14021.107330/2020-43  
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 11/03/2020

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

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 ;

E

SINDILIMPEZA SIND TR EMP ASS CONS CUB G P G S S VICENTE, CNPJ n. 62.288.535/0001-67, neste ato representado(a) por seu ;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO**, com abrangência territorial em **Cubatão/SP, Guarujá/SP, Praia Grande/SP e São Vicente/SP**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de janeiro de 2021, 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), excetoas jornadas estabelecidas nas cláusulas: JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 04 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS e JORNADA DE TRABALHO DE 06 (SEIS) HORAS DIÁRIAS.

Reajuste de **4,31%**(quatro vírgula trinta e um por cento) para os demais salários normativos constantes do quadro de funções e salários abaixo transcritos:

|                         |              |
|-------------------------|--------------|
| PISO SALARIAL MÍNIMO    | R\$ 1.253,07 |
| COPEIRA                 | R\$ 1.289,58 |
| LIMPADOR DE VIDRO       | R\$ 1.417,42 |
| RECEPCIONISTA           | R\$ 1.404,14 |
| PORTEIRO/CONTROLADOR DE | R\$ 1.521,91 |

|   |              |
|---|--------------|
| ACESSO/FISCAL DE PISO                                 |              |
| AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL                      | R\$ 1.404,14 |
| ZELADORIA EM PRÉDIOS PÚBLICOS                         | R\$ 1.654,59 |
| TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO                             | R\$ 1.690,38 |
| AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO                            | R\$ 1.253,07 |
| AUXILIAR DE MANUTENÇÃO                                | R\$ 1.330,25 |
| DEMAIS FUNÇÕES  | R\$ 1.330,25 |
| HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000psi)              | R\$ 1.621,17 |
| OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA                     | R\$ 1.849,32 |
| OPERADOR DE EMPILHADEIRA                              | R\$ 1.849,32 |
| OPERADOR DE VÁCUO                                     | R\$ 1.849,32 |
| COVEIRO/SEPULTADOR                                    | R\$ 1.873,76 |
| TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLOGICO                      | R\$ 1.914,79 |
| VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL | R\$ 1.349,12 |
| AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO                                | R\$ 1.253,07 |
| LÍDER (RESPONSÁVEL POR ATÉ 10 EMPREGADOS)             | R\$ 1.410,23 |
| ENCARREGADO (RESPONSÁVEL POR 11 OU MAIS EMPREGADOS)   | R\$ 1.692,28 |
| AUXILIAR DE LIMPEZA EM ÁREA PORTUÁRIA                 | R\$ 1.391,46 |
| AUXILIAR DE LIMPEZA EM POLO INDUSTRIAL                | R\$ 1.391,46 |

Reajuste de **4,31%** (quatro vírgula trinta e um por cento) para os demais empregados, cujas funções não façam parte do quadro de pisos salariais normativos acima **e que percebam até o valor de R\$ 6.216,89** (seis mil, duzentos e dezesseis reais e oitenta e nove centavos) mensais. Os valores que **superarem esta parcela salarial, ou seja, a parcela a partir de R\$ 6.216,90** (seis mil, duzentos e dezesseis reais e noventa centavos) será de livre negociação entre as partes (Empregadore Empregado).

\*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, manutençãoe 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 2021 a 31 de dezembro de 2021, exceto nos casos de promoção, equiparação, implimento de idade e término de aprendizagem.

Parágrafo Segundo:Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2021, 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.

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.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - DESCONTOS DE CONVENIOS**

As empresas descontarão de seus empregados, mediante apresentação, pelo sindicato profissional, de relação de nomes e valores, as importâncias correspondentes a convênios, desde que autorizados individualmente pelos mesmos, encaminhando-se cópia destas autorizações à empresa, e observando o limite de 40% da remuneração do empregado, repassando estas importâncias ao sindicato profissional, até o dia 10 de cada mês;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As relações deverão ser encaminhadas **às empresas até o dia 20 (vinte) de cada mês;**

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Desde que expressamente autorizado pelo empregado, ficam legitimados os descontos salariais de seguro de vida, assistência médica ampliada, vale farmácia e associação funcional, entre outros.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Além da obrigação de realizar o desconto, fica estipulada a multa de 10% (dez por cento) sobre os valores devidos, a ser paga pela empresa que descumprir o contido no caput desta cláusula, quando deixar de efetuar os descontos devidos; e de mais 50% àquela que deixar de recolher as importâncias descontadas ao Sindicato profissional no prazo estabelecido, sem prejuízo da responsabilidade civil e penal.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINTA - 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**

**½ kg de fubá 1**

**1 caixa de papelão**

**CESTA BÁSICA**

**ANO 2021**

VALOR EM REAIS

R\$ 115,72

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.

2- O empregado que apresentar falta sem justificção 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.

**10- No caso de recebimento da cesta básica "in natura", a empresa obriga-se a orientar seus empregados a comunicar as eventuais alterações de endereço, ao setor de RH (Recursos Humanos) da empresa mediante entrega de comprovante de endereço atualizado com protocolo de recebimento, toda vez que houver alteração do mesmo.**

**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 SEXTA - 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/por dia</b> | <b>ANO 2021</b>  |
| <b>VALOR EM REAIS</b>           | <b>R\$ 16,61</b> |
| <b>Desconto de até</b>          | <b>R\$ 1,11</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 6.321, 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*.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - BENEFÍCIO SOCIAL**

As Entidades Sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenientes, benefícios sociais, conforme definido no Manual de Procedimentos Operacionais.

**Parágrafo primeiro** - 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 01/01/2021, o valor total de R\$ 13,67 (treze reais e sessenta e sete centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocialsindical.com.br](http://www.beneficiosocialsindical.com.br).

**Parágrafo segundo** – 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, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo terceiro** - Na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador, o empregador deverá comunicar formalmente a gestora através do seu site, no prazo máximo e improrrogável de 120 (cento e vinte) dias a contar do fato gerador, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador prejudicado, como se inadimplente estivesse, pelo site [www.beneficiosociaisindical.com.br](http://www.beneficiosociaisindical.com.br).

**Parágrafo quarto** - O empregador que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios, e, em caso de serviços que sejam prestados diretamente às empresas, estes serão suspensos até a regularização dessa contribuição. Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios, e reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados.

**Parágrafo quinto** - Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos devido a fatos novos constantes nesta CCT e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo sexto** - Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Sindical, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores quando solicitado.

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

**Parágrafo oitavo** - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia do 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.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA 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 SIGNATÁRIA** 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.

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

**Parágrafo Primeiro:** O atestado deverá ser entregue, pessoalmente ou nos casos de absoluta impossibilidade comprovada, por outrem, até **48 horas após** a emissão do referido atestado, sendo convalidado pelo médico da empresa.

**Parágrafo Segundo:** Quando o empregado prestar serviço fora do domicílio da sededa empresa, a

entrega do atestado médico poderá ser feita em sua subsede ou posto de apoio, caso existam, ou recolhido pelo preposto da mesma no próprio posto de serviço.

**Parágrafo Terceiro:** Para sua validade, o atestado devera conter a identificação do empregado e assinatura e carimbo com o numero do Conselho do profissional que assina o documento, e ser apresentado em duas vias (original e cópia), a fim de que as empresas declarem na cópia a ser imediatamente devolvida ao empregado, o recebimento do respectivo original, inclusive com data, horario e assinatura do preposto da empresa.

**Parágrafo Quarto:** Caso a empresa suspeite de fraude no atestado apresentado, podera solicitar esclarecimentos aos responsaveis, os quais deverão presta-las, vez que a pratica de atestado falso e crime previsto nos arts. 297 e 302 do Código Penal.

**Parágrafo Quinto:** Caso a fraude seja constatada, pode implicar em demissão por justa causa do empregado, prevista no artigo 482, da CLT.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA NONA - PLANILHA DE FORMAÇÃO DE ENCARGOS SOCIAIS MÍNIMO EXEQUÍVEL**

A Planilha de composição de encargos sociais fixada nesta Convenção Coletiva, revela o contexto mínimo de custeio para possibilitar contratações com exequibilidade econômica e segurança jurídica, com foco em resguardar os tomadores de serviços no tocante a contratação de atividades terceirizadas com predominância de mão de obra, no que concerne a responsabilidade subsidiária e/ou solidária presente nas relações trabalhistas.

A planilha de composição de encargos sociais mínimos segue padrões de aglutinação de custeio, considerando a realidade do setor de asseio e conservação, em percentuais respaldados por análises produzidas pelas mais renomadas instituições especializadas na criação e análise de índices econômico-financeiros.

**RUI MONTEIRO MARQUES  
PRESIDENTE  
SIND DAS EMPRESAS DE A E CONSERV NO EST DE SAO PAULO**

**EDILSON DE SOUZA SILVA  
PRESIDENTE  
SINDILIMPEZA SIND TR EMP ASS CONS CUB G P G S S VICENTE**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA PATRONAL SEAC-SP**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES SINDILIMPEZA (1)**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO III - ATA DE ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES SINDILIMPEZA (2)**

[Anexo \(PDF\)](#)

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