CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP002688/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/03/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR011668/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.105834/2021-36
DATA DO PROTOCOLO: 15/03/2021

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

SIEMACO - ABC - SIND EMPR EMPR DE PREST DE SERV ASSEIO E CONS,LIMP URB.E MANUT A.V. PUB E PRIV DE S.B.C.,D,S.C.S,S.A.,M.,R.P.E R.G.S., CNPJ n. 58.144.007/0001-67, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO CONSERVACAO E AFINS DO GRANDE ABCDMRPRGS, CNPJ n. 71.539.787/0001-02, neste ato representado(a) por seu ;

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 2021 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Esta norma coletiva abrange todas as empresas prestadoras de serviços e seus empregados que prestam serviços de asseio e conservação, pintura, restauração e limpeza de fachadas, dedetização, desinsetização, descupinização, desratização, desentupimento, desinfecção, lavagens industriais, limpeza de bebedouros, ar condicionados, exaustores, manutenção predial, manutenção de maquinas, lavagens de carpetes, limpeza de fossas, limpeza de caixa de água, raspagem de tacos e assoalhos, aplicação de sinteco e cascolac, portaria, guarda, jardinagem, manutenção elétrica e hidráulica, tubulação, operador de varredeira/empilhadeira, Operador de veiculo Industrial, marcenaria, carpintaria, garagistas, manobristas, controlador de acesso, serviços de copa, garçom, zeladoria, separação de resíduos (reciclagem), hidrojatista (pressão acima de 4.000 psi), coveiro/sepultador, serviços administrativos e assemelhados, exceto os de categoria diferenciada regulamentas por lei, nos municípios representados pelas entidades sindicais acordantes, respectivamente: São Bernardo do Campo, Diadema, São Caetano do Sul, Santo André, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, com abrangência territorial em Diadema/SP, Mauá/SP, Ribeirão Pires/SP, Santo André/SP, São Bernardo Do Campo/SP e São Caetano Do Sul/SP**, com abrangência territorial em **Diadema/SP, Mauá/SP, Ribeirão Pires/SP, Santo André/SP, São Bernardo do Campo/SP e São Caetano do Sul/SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIOS NORMATIVOS

02 - SALÁRIOS NORMATIVOS:

A partir de 1º. de janeiro de 2.021, serão garantidos os seguintes salários normativos:

Piso Salarial Mínimo	R$ 1.253,07
Agente de Asseio e Conservação	R$ 1.253,07
Copeira / garçom	R$ 1.289,58
Limpador de Vidros	R$ 1.417,43
Jardineiro.	R$ 1.303,34
Porteiro /Contr. de acesso /Fiscal de Piso /Atendente/Assemelhados	R$ 1.521,91
Dedetizador ou Assemelhado	R$ 1.498,79
Técnico em desentupimento	R$ 1.631,61
Operador de Estacionamento / Manobrista	R$ 1.644,14
Auxiliar em desentupimento	R$ 1.253,07
Zelador	R$ 1.634,55
Operador de varredeira industrial/empilhador	R$ 1.711,02
Operador de Prensas	R$ 1.436,25
Ajudante/separador de resíduos	R$ 1.253,0
Aux. Depto. Pessoal	R$ 1.417,06
Aux. De Manutenção	R$ 1.330,25
Recepcionista	R$ 1.404,15
Hidrojatista (pressão acima de 4.000 psi)	R$ 1.520,74
Coveiro/ Sepultador	R$ 1.833,79

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

2.1 – Salários Montadoras:

Para os trabalhadores que prestam serviços nas dependências das Montadoras de Veículos, ficam garantidos os pisos mínimos abaixo relacionados:

Piso Salarial Mínimo R$ 2.186,22

O piso mínimo salarial abrange as seguintes funções: Agente de Asseio e Conservação, Copeira, garçom, Limpador de Vidros, Jardineiro, Porteiro, Técnico em desentupimento, Auxiliar em desentupimento, Operador de Prensas de Resíduo, Ajudante/separador de resíduos, Auxiliar de Depto. Pessoal, Auxiliar de Manutenção, Recepcionista.

Mecânico, Eletricista, Serralheiro e Operador de Veículos Industriais R$ 2.397,60

2.2 - Entende-se como piso salarial mínimo, o salário mensal a ser pago para os trabalhadores exercentes 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;
- Auxiliar de Serviços Gerais – em conformidade com a Classificação de Ocupações – CBO.

Fica estabelecido que as empresas registrem seus empregados para a função de serviços de limpeza utilizando a nomenclatura ***AGENTE de ASSEIO e CONSERVAÇÃO*.**

a) ADIANTAMENTO SALARIAL:

As empresas que prestam serviços nas montadoras de veículos efetuarão o pagamento do adiantamento salarial no valor de 40% do salário base, a todos os seus empregados até o dia 20 de cada mês.

b) ENCARREGADOS/ASSEMELHADOS:

Aos Empregados que exerçam a função de Encarregado/Assemelhados fica garantido o reajuste de **4,31%** (quatro inteiros e trinta e um centésimos por cento) nos salários a partir de 1º de janeiro/2021, os seguintes salários mínimos normativos abaixo.

b.1) Ao que tiver sob sua subordinação ou responsabilidade até 10 (dez) empregados – fica estabelecido o salário normativo de R$ 1.503,71 (Um mil, quinhentos e três reais e setenta e um centavos) mensais;

b.2) Ao que tiver sob sua subordinação ou responsabilidade de 11 (onze) a 20 (vinte) empregados – fica estabelecido o salário normativo de R$ 1.692,28 (Um mil, seiscentos e noventa e dois reais e vinte e oito centavos) mensais;

b.3) Ao que tiver sob sua subordinação ou responsabilidade de 21 (vinte um) a 30 (trinta) empregados – fica estabelecido o salário normativo de R$ 1.816,99 (Um mil, oitocentos e dezesseis reais e noventa e nove centavos) mensais;

b.4) Ao que tiver sob sua subordinação ou responsabilidade de 31 (trinta e um) ou mais empregados – fica estabelecido o salário normativo de R$ 2.067,60 (Dois mil e sessenta e sete reais e sessenta centavos) mensais;

c) ENCARREGADOS/ASSEMELHADOS MONTADORAS:

c.1) Ao que tiver sob sua subordinação ou responsabilidade até 10 (dez) empregados – fica estabelecido o salário normativo de R$ 2.623,48 (Dois mil, seiscentos e vinte e três reais e quarenta e oito centavos) mensais;

c.2) Ao que tiver sob sua subordinação ou responsabilidade de 11 (onze) a 20 (vinte) empregados – fica estabelecido o salário normativo de R$ 2.842,09 (Dois mil, oitocentos e quarenta e dois reais e nove centavos) mensais;

c.3) Ao que tiver sob sua subordinação ou responsabilidade de 21 (vinte e um) a 30 (trinta) empregados – fica estabelecido o salário normativo de R$ 3.170,03 (Três mil, cento e setenta reais e três centavos) mensais;

c.4) Ao que tiver sob sua subordinação ou responsabilidade de 31 (trinta e um) ou mais empregados – fica estabelecido o salário normativo de R$ 3.607,27 (Três mil, seiscentos e sete reais e vinte e sete centavos) mensais;

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL PROPORCIONAL - (JORNADA DE TRABALHO)

Estabelece-se que a jornada mínima de trabalho, para efeito de pagamento de piso salarial proporcional, não pode ser inferior a 04 (quatro) horas diárias, sendo certo que o salário proporcional não poderá ser inferior a 60% do piso mínimo da categoria, e para jornada de 06 (seis horas) diárias o salário não poderá ser inferior ao piso mínimo da categoria.

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão obrigatoriamente a seus empregados o comprovante de pagamento, contendo a identificação da empresa, a discriminação detalhada das importâncias pagas e os descontos efetuados, bem como os recolhimentos fundiários.

PARAGRAFO ÚNICO: Terão a mesma eficácia os comprovantes de pagamento emitidos eletronicamente, inclusive por terminais bancários, quando permitida a identificação de todas as rubricas e valores.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - CORREÇÃO SALARIAL

Sobre os salários percebidos pelos empregados abrangidos por esta convenção em 31 de Dezembro de 2.020, será aplicado a partir de 1º. Janeiro de 2021, a correção salarial de 4,31% (quatro inteiros e trinta e um centésimos por cento) para todos os trabalhadores.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMISSAO DESENTUPIDOR

Fica assegurado ao empregado que exerce a função de desentupidor, a percepção mensal de 15% (quinze por cento) a título de comissão, sobre seu salário normativo.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA OITAVA - GARANTIA DE SALARIOS E BENEFICIOS

a) Quando existir diversas contratadas (empresas de asseio e conservação) em uma mesma contratante (tomadora) prevalecerá às condições mais benéficas preexistentes.

b) Na hipótese de troca de empresa prestadora de serviços pela contratante (tomadora), a nova prestadora de serviços manterá a obrigatoriamente os salários, vantagens e benefícios sociais obtidos pelos trabalhadores da empresa substituída.

Independentemente do aproveitamento ou não dos empregados pela nova empresa prestadora de serviços.

c) A nova empresa admitirá, preferencialmente, os funcionários da empresa substituída.

CLÁUSULA NONA - SALARIO SUBSTITUTO

Será garantido ao empregado substituto o mesmo salário percebido pelo substituído.

CLÁUSULA DÉCIMA - DATA DE PAGAMENTO

a) A empresa fica obrigada efetuar o pagamento da remuneração de seus empregados até 5º. (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, sendo certo que o sábado é considerado dia útil;

b) 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.

c) A primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário será pago até 30 de Novembro e a segunda parcela do 13º. (décimo terceiro) salário será paga até o dia 20 de Dezembro;

d) As férias serão pagas até 02 (dois) dias antes do início do gozo das mesmas.

e) O não pagamento no prazo estabelecido acarretará multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário, a ser paga diretamente ao empregado.

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALDO DE SALARIOS- RESCISAO

O saldo de salários referente ao período anterior ao do aviso prévio, deverá ser pago pelo empregador ao empregado por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, exceto se a homologação da rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento geral

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

As empresas efetuarão o pagamento de 4% (quatro por cento) do salário mensal aos empregados que contarem com 05 (cinco) anos ou mais na empresa até 29 de Fevereiro/2000 e de 3% (três por cento) aos empregados que contarem com 05 (cinco) anos ou mais na empresa a partir de 01 de Março/2000 e 31 de Maio/2004. Os que vierem a completar 05 (cinco) anos na empresa após 31 de Maio de 2004 não mais farão jus ao presente adicional.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CABINEIROS

Os empregadores concederão aos cabineiros 15 (quinze) minutos de descanso para lanche, dentro de sua jornada de trabalho

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade a ser pago, independentemente de seu grau, caracterização e função exercida será sempre calculado com base no salário mínimo vigente.

08.1 – PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADES INSALUBRES

Quando necessárias, as prorrogações independem de licença prévia da autoridade competente

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE- FUNÇOES E VALORES

09 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE – FUNÇÕES E VALORES:

Fica estabelecido o adicional de insalubridade para os empregados que exercem a função de auxiliar de limpeza/limpador (a) e encarregados (as) de:

a) 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal para os empregados que prestam serviços em hospitais, postos de saúde e cemitérios, inclusive para os empregados que estejam cobrindo férias, licença maternidade e afastamentos;

b) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo federal para os empregados lotados em setores sujeitos a doenças por contaminação (leprosários, isolamentos, UTI, necrotérios e coveiros de cemitérios). Inclusive para os empregados que estejamcobrindo férias, licença maternidade e afastamentos.

c) 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal para os empregados que exercem as funções: técnico em desentupimento, desinsetizador, jardineiro, operador de prensas e ajudante separador de resíduos/materiais e inclusive nas empresas de separação de resíduos e reciclagem de materiais, inclusive para os empregados que estejam cobrindo férias, licença maternidade e afastamentos.

9.1 – INSALUBRIDADE EM SANITARIOS DE "USO PUBLICO" 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 os empregados que trabalha 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 do 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 pode 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 janeiro de 2019** o adicional de insalubridade em grau máximo, ou seja, 40% (quarenta por cento) sobre o salário mínimo federal para os trabalhadores que exerçam a função de "Agentes de Higienização" desde que esteja no plano de trabalho local, até determinação expressa da atividade de limpeza ou higienização de instalações sanitárias de uso publico de grande circulação e, a sua respectiva coleta de lixo de forma permanente e efetiva, e exclusivamente em: hospitais, UBS-unidades básicas de saúde, aeroportos, (terminais rodoviários, trens e metros), parques, universidades, shopping centers, estádios, arenas e casas de shows.

3) As empresas da categoria econômica passarão a incluir em folha de pagamento, a partir de **01 de janeiro de 2019** o adicional de insalubridade em grau médio, ou seja, 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo para os trabalhadores que exerçam a função de "Agentes de Higienização" com determinação expressa da atividade de limpeza desde que esteja no plano de trabalho local, até determinação expressa da atividade de limpeza ou higienização de instalações sanitárias (banheiro) de forma permanente, efetiva e exclusivamente, que prestam serviços nas indústrias e montadoras de veículos, desde que esteja no plano de trabalho local, até determinação expressa da atividade de limpeza ou higienização de instalações sanitárias de uso coletivo de grande circulação e sua respectiva coleta de lixo de forma permanente e efetiva, vez que laboram em locais de âmbito interno empresarial, sociedade civis, associações e fundações, onde a circulação de pessoas é sempre limitada e restrita aquele determinado grupo de indevidos controlados por PCMSO, PPRA e demais análise de riscos.

As cláusulas de insalubridade descritas nestas clausulas não serão cumulativas.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

10 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE:

a) 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, conforme NR 35, inclusive para os empregados que estejam cobrindo férias, licença maternidade e afastamentos.

b) 30% (trinta por cento) sobre remuneração aos empregados que exerçam tarefas em depósito de combustíveis, em abastecimento de veículos, borracharias, soldadores e telhadistas; inclusive para os empregados que estejam cobrindo férias, licença maternidade e afastamentos

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO

Poderão ser compensadas as antecipações salariais concedidas no período dos últimos 12 (doze) meses de Vigência da Convenção Coletiva Anterior.

a) Não são compensáveis as majorações nominais de salários decorrentes de promoção funcional, promoção salarial, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PREMIOS

A remuneração de “Prêmio” de qualquer natureza integrará o salário para efeito exclusivo de pagamento de 13º. Salário, das férias e F.G.T.S.

12.1 – REEMBOLSO DE MEDICAMENTOS:

Será pago o valor de até R$ 100,00 (cem reais) pelo período de 03 (três) meses consecutivos, para medicamentos no caso de acidente de trabalho.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PPR-PLANO DE PARTI.NOS RES.2021 (EXCETO MONTADORAS DE VEICULOS)

A presente clausula tem como objetivo legal, incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre capital x trabalho, estabelecendo para esse período o sistema de participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando na habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado. A verba da presente clausula 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 art. 3º da Lei 10.101/2000.

Para as empresas abrangidas por esta convenção, (exceto as que prestam serviços nas montadoras) fica garantido para todos os trabalhadores os mesmos valores pagos no ano de 2020, sendo o valor mínimo de R$ 278,31 (duzentos e setenta e oito reais e trinta e um centavos) a título de participação nos resultados 2021, quando devido, sendo pago em duas parcelas a 1ª parcela em 10 de Agosto de 2021 no valor de R$139,16 (cento, trinta e nove reais e dezesseis centavos), e a 2ª parcela no valor de R$ 139,15 (cento, trinta e nove reais e quinze centavos) a ser paga em 10 de Fevereiro 2022.

Condições Gerais:

a) 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 PPR – Programa de Participação nos Resultados e perderá a percentagem de 20% (vinte por cento), conforme for se ausentando injustificadamente ao trabalho;

b) Penalização: Fica estabelecido o pagamento de ½ (meio) piso salarial mínimo na presente convenção semestralmente para as empresas que descumprirem a presente cláusula revertida ao empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PPR -PLANO DE PARTIC.NOS RES. 2021 (MONTADORAS DE VEICULOS)

Para as empresas abrangidas por esta convenção, que presta seus serviços nas dependências das Montadoras de veículos fica garantido para todos os trabalhadores:

O reajuste de 4,31% sobre o PPR 2020, conforme cada acordo coletivo por empresa, sendo o valor mínimo de R$ 4.325,54 (Quatro mil, trezentos e vinte e cinco reais e cinquenta e quatro centavos)

Ficam mantidas as datas, critérios e forma de pagamento conforme acordo coletivo de 2020, entre empresas e SIEMACO-ABC.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CESTA BASICA

As empresas fornecerão, sem ônus para o trabalhador, mensalmente a todos os seus empregados, cestas básicas de 25 (vinte e cinco) Kg e, para os trabalhadores que prestam serviços nas montadoras de veículos à cesta básica “IN NATURA” de 30 (trinta) kg.

a) O vale cesta básica / cartão alimentação será reajustado em 4,31% (quatro inteiros e trinta e um centésimos por cento), sendo o valor mínimo de R$ 118,63 (cento e dezoito reais e sessenta e três centavos).

b) As cestas básicas serão compostas, com itens de produtos de 1º linha abaixo discriminados:

CESTA BASICA 25 KG

10 Kg. de arroz agulhinha tipo 1

04 kg de açúcar refinado

01 Kg de farinha de trigo

½ kg de fubá

700 gramas de Goiabada/ Marmelada

300 gramas de tempero completo

02 latas de 140 gramas de extrato de tomate

02 latas de 135 gramas de sardinha em óleo

03 kg de Feijão carioca

01 Kg de sal refinado

½ kg de café torrado e moído

01 kg de macarrão com ovos

02 latas de 900 ml de óleo de soja

01 kg de farinha de mandioca

400 gramas de Leite em pó

200 gramas de biscoito

CESTA BASICA 30 KG

10 kg de arroz agulhinha tipo 1

04 kg de açúcar refinado

01 Kg de farinha de trigo

½ kg de fubá

700 gramas de Goiabada/ Marmelada

300 gramas de tempero completo

02 latas de 140 gramas de extrato de tomate

02 latas de 135 gramas de sardinha em óleo

04 kg de Feijão carioca

01 Kg de sal refinado

1,5 kg de macarrão com ovos

04 latas de 900 ml de óleo de soja

02 latas de 180 gramas de salsicha

200 gramas de biscoito doce

200 gramas de biscoito salgado

400 gramas de Leite em pó

½ kg de café torrado e moído

c) Na ocorrência de falta de 01 (um) ou mais produtos constantes da cesta básica, a empresa poderá efetuar a substituição por produto similar.

d) O benefício será concedido também durante o período de gozo de férias e eventuais afastamentos por motivo de doença, acidente do trabalho por 90 (noventa) dias e por 120 dias na licença gestante.

e) O empregado que apresentar falta sem justificação legal no mês, não fará jus ao benefício.

f) As cestas básicas deverão ser entregues até o dia 10 do mês subsequente ao trabalhado, sendo que deverá ser retirado pelo trabalhador até o final do mês, sob pena da perda do benefício naquele mês.

g) Mediante a comunicação prévia de 20 (vinte) dias ao SIEMACO ABC, é facultado as empresas à substituição da cesta básica “in natura” por vale alimentação equivalente, no valor mínimo de R$ 118,63 (cento e dezoito reais e sessenta e três centavos) através de tickets, vale alimentação ou cartões magnéticos de empresas fornecedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição, para compra de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos.

h) Para 2021 os itens constantes das cestas básicas serão mantidos conforme descrito acima.

i) No caso dos trabalhadores que prestam serviços nas montadoras de veículos, a cesta básica será necessariamente “IN NATURA” de 30 Kg sendo que na hipótese de não entrega da cesta “in natura” caracteriza infração nos termos da cláusula “44” do presente acordo.

j) Este item não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

k) Os empregados admitidos ou demitidos para fazer jus à cesta-básica ou vale-alimentação deverão ter trabalhado, no mínimo, 15 (quinze) dias no mês e sem falta injustificada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TICKET REFEIÇÃO 2021

As empresas fornecerão mensalmente, a ser entregue no 5º (quinto) dia útil, ticket refeição, cartão refeição ou auxílio alimentação, no valor unitário de R$ 16,62 (Dezesseis reais e sessenta e dois centavos) 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.

a) As empresas poderão descontar do salário do trabalhador, a título de ressarcimento pelo benefício concedido, o valor correspondente a R$ 1,12 (um real e doze centavos) do valor total do ticket, 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. Sendo que as empresas que já fornecem ticket refeição com valor superior a R$ 16,62 (Dezesseis reais e sessenta e dois centavos) em 2020, os mesmos serão reajustados em 4,31% (quatro inteiros e trinta e um centésimos por cento).

b) As empresas que fornecem refeição estão desobrigadas de fornecer tal benefício, não podendo substituir a refeição pelo ticket refeição sem anuência do Sindicato Obreiro.

c) Este item não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

d) Os empregados poderão optar pelo pagamento integral do ticket refeição em vale alimentação.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE - COMPLEMENTAÇÃO

Fica facultada a empresa o pagamento do vale transporte em dinheiro, desde que destacado em recibo.

a) Em havendo o pagamento do vale transporte indicado no “caput”, o mesmo não tem natureza salarial, de forma que não integra a remuneração mensal para nenhum efeito legal.

b) A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale transporte ou do complemento do aumento da tarifa, não deverá ser considerado falta.

c) Na ocorrência de alteração durante o mês do valor da tarifa do transporte utilizado pelo empregado, desde que este comunique, a empresa automaticamente procederá à complementação do pagamento do vale-transporte.

d) A ausência do empregado ao trabalho, decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamento médicos, independentemente de sua origem e férias não é devido o benefício.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXILIO CRECHE

As empresas pagarão, a todas as suas empregadas mães a importância equivalente a 15% (quinze por cento) do salário mínimo vigente no país, mensalmente, a cada filho (a) menor de 03 (três) anos de idade, a título de auxílio creche;

a) O empregado do sexo masculino, viúvo ou separado judicialmente, também terá auxílio-creche assegurado nesta cláusula, desde que comprove possuir legalmente a guarda do (s) filho (s);

b) Este auxílio estenderá ao filho com idade até 21 (vinte e um) anos, desde que comprovada a condição de inválido do mesmo, nos termos da legislação previdenciária.

c) O auxílio referido do “Caput” e itens “I” e “II” não terá natureza salarial, não sendo integrado a remuneração para qualquer fim.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RECEBIMENTO DO P.I.S - ABONO SALARIAL

Será concedido uma vez por ano, um abono de falta ao trabalhador que se ausentar para fins de recebimento do P.I.S. (Plano de Integração Social).

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO INTERMITENTE

Em razão da particularidade das atividades de asseio, visando à cobertura de folgas semanais e cobertura de ausências, ficam facultadas as empresas a prática do Contrato de Trabalho Intermitente, conforme disposto Art. 443 e 452-A, da CLT e Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, sob as seguintes disposições:

58.1. O valor do salário no Trabalho Intermitente corresponderá ao valor hora, apurado com base no piso normativo das respectivas funções previstos na Convenção Coletiva do Trabalho da Categoria, dividindo o piso mensal por 220 horas, acrescendo mensalmente e em separado do respectivo Repouso Semanal Remunerado aplicável a modalidade de horistas;

58.2. O 13º salário será indenizado mensalmente à base de 1/12 avos da remuneração percebida no referido mês;

58.3. As férias serão indenizadas mensalmente a base de 1/12 avos da remuneração percebida no referido mês, com acréscimo de um terço; A cada período aquisitivo de 12 meses, será concedido nos 12 meses subsequentes, um período de inatividade sem remuneração de 30 dias, podendo ser fracionado em até 3 períodos, conforme disposto nos §§ 1º e 3º do Art. 134, da CLT;

58.4. Os créditos dos vencimentos serão realizados com periodicidade mensal, até o 5º dia útil do mês subsequente, via crédito em conta bancária;

58.5. O Vale Refeição será concedido a partir de seis horas diárias de trabalho; no mesmo valor previsto na Convenção Coletiva do Trabalho; a disponibilização será via cartão convênio conforme disposto no Programa de Alimentação ao Trabalhador-PAT;

58.6. Se for disponibilizado refeição no local da prestação de serviços, não será devido o vale refeição;

58.7. O valor da Cesta Básica terá como base o valor previsto na Convenção Coletiva do Trabalho. Para fazer jus a Cesta Básica o EMPREGADO, deverá atender a 100% das convocações ao labor durante o mês anterior, exceto Montadoras de veículos.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a reembolsar antecipadamente as despesas dos empregados quando os mesmos tiverem que deslocar de um município para outro, onde está a sede das empresas ou do sindicato, para fim específico de homologação de rescisão contratual.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - QUITAÇÃO DE VERBAS RECISÓRIAS/HOMOLOGAÇÃO

As homologações das rescisões contratuais serão efetuadas no SIEMACO-ABC, sendo agendadas no prazo mínimo de 05 dias de antecedência, sem custo para as empresas.

a) 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.

b) Em se tratando de pedido de demissão, com recusa de cumprimento integral ou parcial do aviso prévio por parte do empregado, a empresa poderá descontar o valor

correspondente nas verbas rescisórias, exceto em relação ao saldo salarial referente aos dias trabalhados.

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.

25.1 INDENIZAÇÃO ADICIONAL DEVIDA NA DISPENSA ANTES DA DATA-BASE

Considerando a característica do setor de asseio e conservação ser de prestação de serviços contínuos à terceiros, no caso de rescisão contratual por parte do contratante, NÃO será devida a indenização adicional equivalente a um salário mensal, no caso de dispensa sem justa causa, conforme determinam as Leis 6.708/79 e Lei nº 7.238/84, em ambas no seu artigo 9º.

25.2 - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS

As empresas terão direito, caso houver interesse, de firmar **TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL de obrigações trabalhistas**, perante a Entidade Sindical laboral, na vigência ou não do contrato de emprego, com eficácia liberatória dos valores das parcelas nele especificadas

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PREVIO - LEI 12.506/2011

a) O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço que se trata da lei 12.506/2011 somente se aplica nos casos de rescisão contratual de iniciativa do empregador.

b) O cumprimento do aviso prévio quando trabalhado será de no máximo de 30 (trinta) dias, sendo que os dias excedentes (nos termos da lei 12.506/2011) deverão ser indenizados com a devida projeção dos mesmos, no tempo de serviço, para todos os efeitos em prol do trabalhador.

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

d) O período a ser indenizado será de 3 (três) dias por ano completo de serviços.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIENCIA

Fica estipulado que o prazo mínimo para do contrato de experiência será de 45 dias, podendo ser prorrogado no máximo por mais 45 dias.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATAÇOES DE APRENDIZES

O percentual de aprendizagem de no mínimo 5%, previsto no art. 429 da CLT, deve ser aplicado em relação às funções que demandem formação profissional, no caso das empresas signatárias da presente norma coletiva, serão excluídas da base de cálculo as funções de Copeira, Limpador de Vidro, Porteiro/Controlador de Acesso/Fiscal de Piso, Zeladoria em Próprios Públicos, Técnico em Desentupimento, Auxiliar em Desentupimento, Auxiliar de Manutenção, Hidrojatista, Operador de Varredeira Motorizada, Operador de Vácuo (Caminhões Limpa Fossa), Coveiro/Sepultador, Tratador de animais em Zoológico, Varredor de áreas Públicas Privadas (Pátios/Ruas), Agente de Higienização, Auxiliar de Limpeza e assemelhados, justamente por não demandarem qualquer formação para seu exercício.

Parágrafo primeiro - Para efeito de enquadramento de função que demanda formação técnico-profissional metódica, prevista no art. 429 da CLT, e consequente estabelecimento do cálculo da percentagem de que trata o art. 51 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, entender-se-á por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho, em cursos ministrados com carga horária superior a 700 (setecentas) horas, bem como funções que demandem nível de escolaridade inferior ao ensino fundamental completo, experiência inferior a um ano.

Parágrafo segundo - Ficam excluídas do cálculo da percentagem de que trata o art. 51 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, as funções que não exijam formação técnico-profissional metódica, mas simples treinamento para o seu exercício.

Parágrafo terceiro - No cálculo da percentagem de que trata o caput, somente as frações de unidade superior a 0,50 é que darão lugar à admissão de um aprendiz.

Parágrafo quarto - Os empregados contratados na modalidade de contrato intermitente e contrato por prazo determinado, em virtude das peculiaridades de carga horária, não comporão a base de cálculo para fins de determinação das cotas de aprendizes.

Parágrafo quinto – O aprendiz e portador de necessidades especiais cumpre o sistema de cotas de aprendizagem e de portador de necessidades especiais, pois preenchem as duas condições previstas nas legislações de regência.

Parágrafo sexto - O menor aprendiz receberá o salário mínimo/hora federal vigente.

Parágrafo sétimo - Sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional, conforme acima descrito, devem ser excluídos os empregados afastados pelo INSS, para prestação de serviço militar, ou outros motivos previstos em lei, que suspendam ou interrompam os contratos de trabalho.

JURISPRUDÊNCIA - PROCESSO: 0101447-71.2017.5.01.0005, 5ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro RECURSO DE REVISTA N° TST-RR-191-51.2010.5.03.0013, DE 06/08/2014. Processo: 0000674-90.2010.5.03.0107 RO. FONTE: TRT-3ª Região. TRT15, RO 015313/98, 5ª TURMA, DOE 01/12/1.999 TST-RR-191-51.2010.5.03.0013, de 06/08/2014. “Funções desse jaez não justificam a contratação especial prevista na CLT, por não proporcionarem ao jovem formação profissional metódica, de complexidade progressiva, de forma a facilitar o posterior acesso do aprendiz ao mercado de trabalho”, afirmou o relator, ministro João Oreste Dalazen. A decisão foi unânime. Processo: RR-1402500-23.2004.5.09.0007 TRT- 10ª Região, nos autos da AACC 0000246-65.2018.5.10.0000, 04ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA ACP 0000676-32.2018.5.09.0004 Processo Inquérito Civil Público 000028.2018.18.031/1 – Ministério Público do Trabalho – Procuradoria do Trabalho no Município de Anápolis

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONT.DE PESSOAS COM DEFICIENCIA BASE DE CALCULO PARA COTAS PCD¨S

Considerando que as atividades de prestação de serviços são realizadas em locais indicados pelos tomadores de serviços (clientes), impossibilitando assim, que a empresa prestadora de serviços propicie condições adequadas de trabalho para os portadores de deficiência física habilitada ou reabilitada, o

parâmetro para incidência do percentual legal será o dimensionamento relativo ao pessoal da administração.

Parágrafo primeiro - Será considerada pessoa portadora de deficiência, para fins de atendimento da quota estabelecida pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91, aquele empregado que possui qualquer limitação ou incapacidade para o desempenho normal de atividades, em qualquer nível, atestado por documento emitido por profissional de saúde, devidamente habilitado.

Parágrafo segundo - No cálculo da percentagem de que trata o caput deste artigo, somente as frações de unidade superior a 0,50 é que darão lugar à admissão de uma pessoa portadora de deficiência.

Parágrafo terceiro - Os empregados contratados na modalidade de contrato intermitente e contrato por prazo determinado, em virtude das peculiaridades de carga horária, não comporão a base de cálculo para fins de determinação de pessoas com deficiência.

JURISPRUDÊNCIA:

"CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA OU REABILITADOS. PERCENTUAL MÍNIMO. INCIDÊNCIA SOBRE CARGOS PASSÍVEIS DE PREENCHIMENTO. A legislação determina que as empresas devem observar um percentual mínimo de contratação de pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, ou beneficiárias reabilitadas (PCDs), em relação ao número de empregados efetivos. No entanto, diante da dificuldade que os empregadores enfrentam para encontrar mão de obra qualificada ou pessoas aptas a atuarem em seus ambientes de trabalho de maneira digna, a regra legal deve sofrer uma interpretação isolada, voltada ao caso concreto, em certos ramos de atividade, onde a maior parte dos funcionários é composta por possuidores de requisitos e habilitações específicas. Assim, a exigência do percentual mínimo previsto na Lei n. 8.213/91 deve ser referente ao total de empregados que desenvolvam funções possíveis de serem executadas por portadores de necessidades especiais. Recurso da União conhecido e não provido." (TRT-11 RO 0011728-02.2013.5.11.0018, 2ª Turma, Relatora: RUTH BARBOSA SAMPAIO, Data da Publicação: DEJT 4/5/2015). Tribunal Superior do Trabalho- processo 658200-89.2009.5.09.0670, pacificou a jurisprudência sobre a questão do cumprimento da cota estabelecida no artigo 93 da Lei 8.123/91 destinada às pessoas com deficiência.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

O empregado dispensado por justa causa sob alegação de cometer a 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 TRIGÉSIMA QUARTA - RESCISAO 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 seus acréscimos legais

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONDUÇÃO TRANSFERENCIA

A empresa fica obrigada a, antecipadamente, cobrir as despesas de condução em caso de transferência definitiva ou não, com a prévia anuência do empregado.

a) Qualquer transferência fica restrita a região do Grande ABCDMRPRGS, salvo anuência do trabalhador, ficando expressamente sem efeito as cláusulas dos contratos individuais de trabalho contrários a presente cláusula.

b) O descumprimento da presente cláusula, em havendo transferência fora dos municípios pactuados, caracterizará a infração que resultará em multa equivalente a 01 (um) salário nominal em benefício do empregado.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DE ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante, para prestação de exames, vestibular, curso técnico e superior desde que sejam em estabelecimento oficial de ensino, autorizado ou reconhecido pelo MEC, com pré-aviso à empresa de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas e comprovação posterior.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

A empregada gestante, que comunicar a empresa seu estado de gravidez, terá garantia provisória de emprego, desde a confirmação da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença gestante.

a) A empregada demitida deverá comunicar por escrito a empresa no prazo de até 90 (noventa) dias após a demissão, o seu estado de gravidez, para fazer jus à garantia de emprego a gestante.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

Será garantido emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde a incorporação até 60 (sessenta) dias após o desligamento da unidade em que serviu.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - APOSENTADORIA - GARANTIA DE EMPREGO

Ao empregado que contar com 60 (sessenta) meses ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador, estando a 12 (doze) meses do tempo mínimo de aposentadoria terá garantido o seu emprego nos 12 (doze) últimos meses faltantes, esta garantia de emprego só será válida se a empresa contratada não tiver rescindindo seu contrato totalmente com a tomadora dos serviços

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - VESTIARIOS

As Empresas manterão nas indústrias, vestiários com armários e chuveiros e nos demais postos de trabalho, havendo concordância do contratante, onde houver mais de 05 (cinco) empregados.

a) As empresas de separação e reciclagem obrigatoriamente manterão, vestiários com armários, sanitários e chuveiros.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AUXILIO DOENÇA- ESTABILIDADE

Será garantido emprego e salário ao empregado afastado para o INSS por auxílio doença por 60 (sessenta) dias a contar da data da alta médica; sem prejuízos da estabilidade provisória de 12 (doze) meses garantida por lei em caso de afastamento por acidente de trabalho e doenças profissionais.

Parágrafo Único: A estabilidade que se trata esta cláusula será mantida, senão houver a rescisão total do contrato da empresa contratada junto à tomadora de serviços.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇOES DE DIAS PONTES

As empresas poderão optar pela compensação de dias “pontes”, proporcionando a seus empregados usufruírem descanso prolongado, mediante sistema de compensação de jornada.

1. A compensação poderá ser acertada diretamente entre a empresa e os empregados abrangidos, por maioria simples de concordantes.

1. As horas compensadas nos termos desta cláusula não poderão ser consideradas como horas extras e nem faltas.

1. Para formalização da compensação bastará à empresa interessada comunicar o Sindicato Obreiro.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRAB.- DURAÇÃO, DISTRIB.CONT.FALTAS, COMP. DA JORNADA

O horário de trabalho poderá ser registrado pelos empregados em cartão, papeleta, livro de ponto, cartão magnético ou, ainda, por outros meios eletrônicos, ficando as empresas obrigadas a colher assinatura dos empregados ao final do período de fechamento do ponto no respectivo meio de controle, salvo no caso da utilização de biometria e reconhecimento facial, podendo as empresas dispensar a marcação do intervalo de repouso e alimentação desde que haja uma pre-anotação do intervalo no cabeçalho do documento onde e registrada a jornada, conforme a legislação em vigor.

Parágrafo Primeiro. Fica autorizada, no presente Instrumento Normativo, a adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, inclusive por meio de transmissão de dados por telefone e/ou rádio transmissor, pelas empresas abrangidas por esta norma, desde que não haja infração legal ou prejuízo ao trabalhador.

Parágrafo Segundo. O horário que será anotado nos controles e o de efetiva entrada e de saída do trabalhador, devendo ser observado o rigor das anotações especialmente em casos em que não há rendição do posto de trabalho.

Parágrafo Terceiro. Em face da natureza da atividade da prestação de serviços a terceiros, fora da sede das empresas, a ficha de registro de empregados, as folhas de ponto e os demais livros poderão ficar no posto em que o serviço é realizado, prevalecendo a regra que melhor satisfizer a viabilidade operacional do empregador, inclusive quanto a documentação pessoal do Empregado, desde que não haja infração legal ou prejuízo ao trabalhador

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS AFASTADOS

As empresas se comprometem a fornecer, trimestralmente, ao sindicato obreiro, uma relação contendo todos os empregados afastados em auxílio-doença ou por acidente do trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MEDICOS

As empresas se obrigam a aceitar os atestados médicos e justificativas de ausência ao serviço, emitidos pelo Plano de Saúde, INSS/SUS e seus conveniados, bem como dos emitidos pelo serviço médico e odontológico do sindicato dos empregados (SIEMACO-ABC) e seus conveniados, inclusive de clínicas e hospitais particulares.

Parágrafo Único: A falta de indicação do CID – (Classificação Estatística Internacional de Doenças), nos atestados médicos, não invalida sua eficácia

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FALTAS /AUSENCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário pelos seguintes motivos:

a) 02 (dois) dias úteis consecutivos em caso de falecimento do cônjuge ou companheiro (a), ascendentes, descendentes, irmãos ou pessoa declarada em sua CTPS viva sob sua dependência econômica, conforme art. 473 da CLT;

b) Para acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica, mediante a comprovação.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ESCALAS DE REVEZAMENTO- TURNO FIXO 12X36

A jornada de trabalho poderá ser doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias, em razão da natural compensação, usufruídos ou indenizados, o intervalo de trinta minutos para repouso e alimentação.

Parágrafo primeiro: Considera-se já remunerado o trabalho realizado nos domingos e feriados que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, face à natural compensação pelo desconto das 36 (trinta e seis) horas seguintes.

Parágrafo segundo: Se a jornada 12x36 ocorrer em ambiente insalubre é desnecessário a licença prévia da autoridade competente na área de higiene do trabalho.

Parágrafo terceiro: A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% sobre a hora normal de trabalho.

57.1 - OUTRAS ESCALAS E JORNADAS

A jornada normal admitida na categoria compreende o trabalho de 192 (cento e noventa e duas) horas mensais, observado o artigo 611-A.

Parágrafo primeiro – Serão admitidas as escalas de trabalho **4x2, 5x2, 5x1 e 6x1**, em face das características e singularidades da atividade, desde que não haja extrapolação do limite aqui estabelecido, e respeitada a concessão da folga semanal remunerada de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, nos termos da lei. Em havendo extrapolação do limite aqui estabelecido, o empregado fará jus ao recebimento dessas horas como extraordinárias, sem que isso implique em descaracterização do regime/escala de jornada de trabalho a que o empregado estiver sujeito.

Parágrafo segundo – Será concedido intervalo intrajornada de acordo com o artigo 611-A, da CLT, com no mínimo 30 (trinta) minutos para refeição e descanso, cujo período será descontado da jornada diária. A não concessão ou concessão parcial do intervalo para refeição e descanso implica no pagamento, de natureza indenizatória, apenas no período.

Parágrafo terceiro – O intervalo previsto no parágrafo segundo não poderá ser usufruído durante as duas primeiras e as duas últimas horas de jornada de trabalho dos empregados.

Parágrafo quarto – Em casos de concessão de intervalo intrajornada de 01 (uma) hora, é facultado a empresa o seu fracionamento em 2 (dois) períodos de 30 (trinta) minutos.

Parágrafo quinto – Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo segundo, fica facultado ao empregado permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador.

Parágrafo sexto – O trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, sujeita as empresas ao cumprimento das normas constitucionais e legais existentes.

Parágrafo sétimo – Nos termos do §2º do artigo 58 da CLT, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Parágrafo oitavo – O disposto no parágrafo anterior também se aplica para o tempo gasto no descolamento aos locais disponíveis para refeição.

Parágrafo nono – O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal, por 220 (duzentas e vinte) horas.

57.1 - INTERVALO PARA REFEIÇÃO

Nas jornadas superiores a 6 horas diárias, fica assegurado um intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos destinados à refeição e descanso. Caso não seja concedido integral ou parcialmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - HORAS EXTRAORDINARIAS/INTEGRAÇÃO

a) As Horas Extras serão remuneradas com adição de 50% para os dias normais e 100% para as folgas e feriados.

b) A média das horas extraordinárias habitualmente trabalhadas integrarão à remuneração para efeito de pagamento de férias, 13° salário e depósitos fundiários.

FÉRIAS E LICENÇAS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FERIAS E FRACIONAMENTO

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

a) Feito o comunicado do período do gozo de férias, o empregador não poderá cancelar o início previsto.

b) A comunicação do período do gozo de férias deverá ocorrer com antecedência mínima de 30 (trinta) dias por escrito.

c) As férias que não forem concedidas nos termos disposto no art. 137 da CLT será paga de forma dobrada.

d) É devido ao pagamento das férias proporcionais acrescido de 1/3 ao empregado que pede demissão antes de completar 12 meses de trabalho, conforme sumula 261 do TST.

e) O início do gozo das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados e folgas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - BANCO DE HORAS E FERIAS ENQUANTO DURAR A PANDEMIA COVID 19

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 descrita no anexo I.

78 – BANCO DE HORAS E FÉRIAS ENQUANDO DURAR A PANDEMIA COVID 19

78.1- BANCO DE HORAS

1.a. Fica autorizado o uso do acordo de compensação de jornada através de Banco de Horas, previsto no artigo 59 § 2º da CLT, relativo aos dias não trabalhados, a serem compensados pelo empregado no dia de sua folga (com o limite de 10 horas a 12 horas por dia, conforme a escala) ou em dias normais de trabalho (em até 02 (duas) horas por dia), salvo quando da hipótese do art. 61 § 2º da CLT, na qual a empresa deverá comunicar os empregados atingidos, não havendo necessidade de comunicar a SRTE em razão do estado de calamidade pública.

1.b. O período de vigência do banco de horas será 01.01.2021 a 31.12.2021, período este que deverá haver a compensação do saldo de horas devido, sendo que em caso de rescisão, independentemente do motivo, haverá o desconto proporcional nas verbas rescisórias. Podendo as partes firmarem mero aditivo prorrogado tal prazo por 06 meses.

1.c. Em caráter excepcional, as horas extras já realizadas, que seriam pagas poderão, a critério das empresas, serem convertidas para banco de horas, com a liberação destes empregados em folgas compensatórias, assim como pode o pagamento destas ser postergado para o fim da pandemia, com pagamento parcelado em até 03 (três) vezes.

1.d. As horas extras realizadas durante o período de calamidade pública, serão lançadas em banco de horas de forma simples para compensação em até 18 (dezoito) meses, após o término do estado de calamidade pública.

78.2. FÉRIAS

2.a. Considerando o caput do art. 611-A da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, ficam autorizadas as empresas a concederem férias coletivas ou individuais, **sem a necessidade de pré-aviso com 30 dias de antecedência** e/ou notificação com 15 dias de antecedência para o Ministério do Trabalho e para o Sindicato dos Trabalhadores da Categoria **enquanto perdurar a Pandemia COVID 19.** Cabendo em ambos os tipos de férias o empregado ser comunicado formalmente com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

2.b. Em situação excepcional, motivada por ato do Poder Público ou em razão de rescisão de contrato com tomador de serviços ou sua redução, a comunicação ao empregado das férias pode ser imediata, sem observar a antecedência mínima, podendo esta comunicação ocorrer por qualquer meio eletrônico.

2.c. As empresas ficam autorizadas a antecipar o período de gozo de férias daqueles trabalhadores que ainda não completaram o período aquisitivo, sendo que em havendo rescisão contratual, independentemente do motivo, antes da totalização do período aquisitivo serão descontadas os dias proporcionais decorrentes no termo rescisório.

2.d. Em razão da natureza extraordinária, as empresas ficam dispensadas de efetuar o pagamento prévio das férias e do abono constitucional de 1/3, devendo efetuar o pagamento do período de férias no mês subsequente, ou seja, na mesma data que ocorrerá o pagamento habitual do salário mensal e o abono

constitucional deverá ser quitado até o pagamento da primeira parcela do 13º salário de 2021, ou por ocasião da rescisão contratual, se esta ocorrer antes.

2.e. As férias sendo concedidas, faz com que a este empregado, completado o período aquisitivo, inexista novo direito de férias, em razão de sua antecipação.

2.f. O empregador poderá, nos postos de trabalho onde houver suspensão de trabalho das atividades laborais total ou parcial, dispensar o empregado do comparecimento ao trabalho, mas mantendo o pagamento do salário, ficando acordado que o mesmo número de dias corridos em que o empregado ficar sem trabalhar será abatido quando da usufruição de suas férias, limitando-se a 30 (trinta) dias, mas restando devido o pagamento do abono constitucional de 1/3.

2.g. Fica acordado que a presente modalidade de suspensão/compensação poderá ser utilizada tanto ao empregado que, na data da paralização da atividade, já tenha completado o curso do período aquisitivo, como aquele que ainda esteja no curso do período aquisitivo.

2.h. A empresa deverá obrigatoriamente informar quais os estabelecimentos ou setores que serão abrangidos por tal medida encaminhando cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, diretamente no e-mail seacabc.siemacoabc@bol.com.br e afixar o aviso nos locais de trabalho para conhecimento e ciência de todos os trabalhadores.

78.3 EQUILÍBRIO NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS (pandemia Covid 19)

Com o objetivo de resguardar possíveis intervenções estatais neste momento de crise, fica assegurado pelas entidades sindicais profissionais que, a qualquer momento poderão negociar livremente e diretamente com as empresas do segmento se sentido de viabilizar novas normas para manutenção e criação do bem estar social, principalmente, resguardar as empresas prestadores de serviços a terceiros o direito de estudar novas medidas a serem criadas diante do atual cenário de estado de Calamidade causado pela Pandemia COVID 19.

NOTA: Esta Cláusula se tornará totalmente sem efeito assim que a Pandemia do COVID-19 for considerada controlada pelo poder público

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTENTE SOCIAL

As empresas que contarem com mais de 200 empregados em seus quadros na região do Grande ABC contratarão um (a) assistente social para atendimento dos mesmos.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CIPA/SIPAT

O SIEMACO-ABC poderá acompanhar o processo eleitoral da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), para tanto as empresas comunicarão ao mesmo a data do início do processo eleitoral, após as eleições as mesmas encaminharão cópia da ata de eleição a entidade sindical, sendo certo que é obrigatória a composição da CIPA em cada local de trabalho conforme a NR 5.

a) Os cipeiros eleitos pelos trabalhadores poderão renunciar o seu mandato e cargo mesmo que suplente ou na estabilidade de carência, desde que de livre

e espontânea vontade e que a renúncia seja realizada em reunião extraordinária da comissão interna de prevenção de acidente e com a presença de um técnico de segurança e inclusive com as assinaturas de todos os presentes reconhecido firma em cartório.

b) As empresas cumprirão obrigatoriamente as normas regulamentadoras referente a saúde e segurança no trabalho

c) As realizações das SIPAT's poderão ter a participação do Siemaco ABC, sendo lhe reservado oportunidade para sua apresentação com aplicação de palestras ex: AIDS, ALCOOL E DROGAS NO TRABALHO, ERGONOMIA, DOAÇÃO DE SANGUE/ORGÃOS/CANCER DE MAMA/PROSTATA, ETC.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 - ABC SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO GRANDE ABC;

- 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 cada parte dois integrantes do Siemaco ABC e Seac ABC, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias para a implantação do SESMT COLETIVO.

FISCALIZAÇÃO: A partir de seis meses da implantação, a comissão paritária composta pelos signatários, poderá requisitar às empresas representadas pelo SEAC - ABC SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO GRANDE ABC, que não aderirem ao sistema, toda documentação relativa ao SESMT, mediante simples notificação com aviso de recebimento, com prazo de apresentação não inferior a 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;

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão em todos os locais de serviços estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONVENIO MEDICO - MONTADORAS

As empresas prestadoras de serviços de Asseio e Conservação que prestam serviços nas montadoras proporcionarão convênio médico e hospitalar aos seus empregados e dependentes legais, definidos na legislação previdenciária, nos moldes conveniados praticados pelo mercado, que propicie atendimento de forma abrangente em relação a todas as principais regiões geográficas das cidades de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Mauá, Ribeirão Pires e Diadema e regiões adjacentes.

O plano médico e hospitalar deve proporcionar atendimento quanto aos serviços médicos disponibilizados aos usuários, em relação a atendimentos ambulatoriais de clínicas gerais e especialidades médicas a atendimentos hospitalares compreendendo internações (quando a situação clínica exigir), atendimentos de emergência em pronto socorro e ainda os serviços médicos complementares de exames laboratoriais e radiológicos, bem como atendimentos para trabalhos de parto, tanto natural como em cirurgia, além de outras interferências cirúrgicas e outros atendimentos que normalmente são cobertos nos chamados planos “standers”

a) O custo do convênio médico será rateado entre empresas e trabalhadores, sendo que a cota parte do empregado será de 20% (vinte por cento), considerando o valor do plano individual e de possíveis dependentes.

RELAÇÕES SINDICAIS

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DIRIGENTE SINDICAL

Serão concedidas aos Cipeiros e dirigentes Sindicais, quando convocados pelo sindicato para participarem de eventos, palestras e/ou cursos promovidos pelo mesmo, até 10 (dez) dias por ano, sem perda de seus vencimentos e demais consectários legais.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA 2021

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea “e” da CLT, de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário n. 189.960-3, publicada no DJU em 10.08.2001 e, recente entendimento do Ministério Público do Trabalho e Poder Judiciário, afim de que haja a mantença da infraestrutura da entidade sindical, considerando que as negociações coletivas trazem benefícios e vantagens a toda a categoria, independentemente de ser associados ou não.

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2021, a importância equivalente a 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento) do salário base de cada empregado **não sindicalizado**, devidamente corrigido e limitado o desconto mensal a R$ 35,00 (trinta e cinco reais), a título de Contribuição de Negociação Coletiva.As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SIEMACO-ABC em guias próprias fornecidas, até o dia 10 do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 20% (vinte por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais.

O SIEMACO-ABC publicou Edital de Convocação junto ao Jornal agora do Estado de São Paulo em 30/10/2020 - pagina A11, declarando o direito de oposição deste desconto que deve ser manifestado pessoalmente pelo trabalhador interessado em carta de próprio punho na sede da entidade. Ficando sem

validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, cartório, e-mail, fax ou diretamente à empresa.

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial de responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SIEMACO-ABC fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

47.1 - CONTRIBUIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA 2022:

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea “e” da CLT, de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário n. 189.960-3, publicada no DJU em 10.08.2001 e, recente entendimento do Ministério Público do Trabalho e Poder Judiciário, afim de que haja a mantença da infraestrutura da entidade sindical, considerando que as negociações coletivas trazem benefícios e vantagens a toda a categoria, independentemente de ser associados ou não.

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2022, a importância equivalente a 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento) do salário base de cada empregado **não sindicalizado**, devidamente corrigido e limitado o desconto mensal a R$ 35,00 (trinta e cinco reais), a título de Contribuição de Negociação Coletiva.

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SIEMACO-ABC em guias próprias fornecidas, até o dia 10 do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 20% (vinte por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais.

O SIEMACO-ABC publicou Edital de Convocação junto ao Jornal AGORA do Estado de São Paulo em 30/10/2020 - pagina A11, declarando o direito de oposição deste desconto que deve ser manifestado pessoalmente pelo trabalhador interessado em carta de próprio punho na sede da entidade. Ficando sem validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, cartório, e-mail, fax ou diretamente à empresa.

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial de responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SIEMACO-ABC fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE SINDICAL OBREIRA

Nos termos do art. 545 da CLT o valor da mensalidade sindical descontado dos empregados deverá ser repassado mensalmente pelas empresas aos cofres da entidade obreira até o dia 10 do mês subsequente ao mês do desconto, sendo certo que, após o prazo mencionado será acrescido de multa 20% (vinte por cento) e juros mensais de 1% (um por cento), sendo certo ainda, que por cobrança judicial as empresas arcarão com os encargos, sucumbências e honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA PPR 2021

As empresas efetuarão o desconto de todos os seus empregados, **não sindicalizados**, ao SIEMACO – ABC o percentual de 5% (cinco inteiros por cento) sobre o valor pago em cada parcela, a título de contribuição de negociação coletiva **PPR/2021**, com limite de R$ 35,00 (trinta e cinco reais), por empregado.

CONTRIBUIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA PPR 2022

As empresas efetuarão o desconto de todos os seus empregados, **não sindicalizados**, ao SIEMACO – ABC o percentual de 5% (cinco inteiros por cento) sobre o valor pago em cada parcela, a título de contribuição de negociação coletiva **PPR/2022**, com limite de R$ 35,00 (trinta e cinco reais), por empregado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - MENSALIDADE SINDICAL PATRONAL ABC

A partir de fevereiro/2008, as empresas que possuam empregados na base territorial do sindicato, contribuirão em favor do **SEAC – ABC** conforme estatuto social, com a

Importância equivalente de 0,4% (quatro décimos por cento) mensalmente sobre o total bruto dos salários pagos aos empregados constantes da folha de pagamento, devendo apresentar 01 (uma) cópia da mesma, quando solicitada pelo sindicato patronal, que ficarão arquivadas.

a) O recolhimento de que trata esta cláusula será efetuado, conforme percentual mencionado, em guias próprias fornecidas pelo Sindicato Patronal.

b) O prazo para o recolhimento das importâncias previstas por parte das empresas não poderá exceder ao último dia útil do mês referente ao pagamento, sendo o primeiro vencimento em 31 de janeiro de 2021.

c) As empresas que não efetuarem o recolhimento da taxa no prazo citado, incidirão em multa de 20% (vinte por cento), sobre o total devido, além de juros e correção monetária e, em caso de cobrança judicial, honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA ASSISTENCIAL PATRNAL ABC-2021

Desconto assistencial das empresas para o Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação e Afins do ABCDM RP e RGS – **SEAC - ABC**.

a) As empresas sejam associadas ou não, recolherão a favor do **SEAC – ABC**, a importância de acordo com o número de empregados constantes da folha de pagamento do mês de Março do corrente ano e de acordo com a tabela abaixo, em uma única vez, em conta corrente do **SEAC – ABC**, cujas guias serão encaminhadas às empresas. Este recolhimento será feito até o dia 15 de Abril de cada ano, sob pena de multa de 20% (vinte por cento) sob o montante, mais juros simples de 1% (um por cento) ao mês.

Até 50 empregados (valor por empregado)	R$ 22,00 (limitado a R$ 900,00)
De 51 a 100 empregados.	R$ 1.500,00
De 101 a 200 empregados.	R$ 2.140,00
De 201 a 500 empregados.	R$ 2.950,00
De 501 a 1000 empregados.	R$ 5.150,00
Acima de 1001 empregados.	R$ 6.500,00

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B; Considerado que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado; Assim por deliberação da Assembleia Geral do Sindicato patronal de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas pelo Sindicato Patronal SEAC-ABC (Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação e Afins do Grande ABCDM, RP e RGS), recolherão junto ao Banco Bradesco, Agência 0122-8 Conta Corrente nº 004583-7, em favor do SEAC-ABC (Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação e Afins do Grande ABCDM, RP e RGS), mediante guia a ser fornecida por este sindicato com vencimento em 31/07/2021, a CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL, para a assistência a todos e não somente a associados, conforme estabelecido na tabela abaixo.

LINHA	CLASSE DE CAPITAL SOCIAL (em R$)	ALÍQUOTA %	PARCELA A ADICIONAR (R$)
01	de 0,01 a 29.268,75	Contr. Mínima	234,15
02	de 29.268,76 a 58.537,50	0,8%	-
03	de 58.537,51 a 585.375,00	0,20%	351,22
04	de 585.375,01 a 58.537.500,00	0,10%	936,60
05	de 58.537.500,01 a 312.200.000,00	0,02%	47.766,60
06	de 312.200.000,01 em diante	Contr. Máxima	110.206,60

Parágrafo Primeiro. A Contribuição Negocial será distribuída da seguinte forma:

I – 80% para o Sindicato;

II – 15% para a Federação;

III – 5% para a Confederação.

Parágrafo Segundo. O atraso no pagamento da contribuição supramencionada acarretará a incidência de multa de 10% do valor da contribuição, bem como em correção monetária a ser calculada pela média dos índices fornecidos pelo IGPM/FGV e INPC/IBGE

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIB. ASSIS. (DIA DOS TRABAL. DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO 2021

As empresas prestadoras de serviços de Asseio e Conservação abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho contribuirão a favor do SIEMACO ABC com a importância de R$ 16,62 (Dezesseis reais e sessenta e dois centavos) uma única vez por empregado a título de ajuda de custo para a realização da confraternização em comemoração ao dia dos trabalhadores em Asseio e Conservação, (16 de Maio de cada Ano). A contribuição será paga pelas empresas até o dia 10/05/2021.

a) Os recolhimentos provenientes desta cláusula serão efetuados diretamente na tesouraria do SIEMACO ABC, através de guias específicas fornecidas pelo Sindicato Obreiro.

b) Após o prazo mencionado, será acrescido de multa de 20% (vinte por cento) e juros mensais de 1% (um por cento). Sendo por cobrança judicial, as empresas

arcarão com os encargos, sucumbência e honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL (Dia dos Trabalhadores de Asseio e Conservação) 2022:

As empresas prestadoras de serviços de Asseio e Conservação abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho contribuirão a favor do SIEMACO ABC com a importância de R$ 16,62 (Dezesseis reais e sessenta e dois centavos) uma única vez por empregado a título de ajuda de custo para a realização da confraternização em comemoração ao dia dos trabalhadores em Asseio e Conservação, (16 de Maio de cada Ano). A contribuição será paga pelas empresas até o dia 10/05/2022.

a) Os recolhimentos provenientes desta cláusula serão efetuados diretamente na tesouraria do SIEMACO ABC, através de guias específicas fornecidas pelo Sindicato Obreiro.

b) Após o prazo mencionado, será acrescido de multa de 20% (vinte por cento) e juros mensais de 1% (um por cento). Sendo por cobrança judicial, as empresas

arcarão com os encargos, sucumbência e honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CERTIDAO DE REGULARIDADE SINDICAL

Com o 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, Delegacia Regional do Trabalho (SRTE), 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 contratações por Setores Privados, deverão apresentar Certidão de Regularidade para com suas obrigações sindicais.

Para a realização de homologações trabalhistas as empresas deverão apresentar certidão de regularidade sindical patronal e obreira.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO – Consideram-se obrigações sindicais:

a) Recolhimento da contribuição sindical (profissional e econômica);

b) Recolhimento de todas as taxas, mensalidades e contribuições inseridas nesta convenção;

c) respeitar o inteiro teor desta convenção coletiva.

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 concorrência, carta-convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento da CCT.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DELEGADO SINDICAL

Fica autorizada a eleição para 01 (um) delegado sindical, com um respectivo suplente, nas empresas que manterem contratos com mais de 100 (cem) empregados nas montadoras de veículos do Grande ABC.

a) Todo o processo eleitoral será realizado pelo SIEMACO ABC conforme regulamento que será acordado entre as partes (sindicato e empresa).

b) Para as hipóteses em que houver Representante Sindical (Diretor de Base, Diretor Suplente da Executiva, Diretor do Conselho Fiscal, Diretor do Conselho Fiscal Suplente, Delegado da Federação e Confederação, Delegado da Federação e

Confederação Suplentes), nas dependências das empresas ou nos locais de prestação de serviços com mandato e garantia de emprego, conforme diretoria executiva fica dispensada a realização da eleição de Delegado Sindical.

c) Os mandatos dos Delegados Sindicais em vigor terão validade até seu final.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - REPRESENTATIVIDADE

Esta norma coletiva abrange todas as empresas prestadoras de serviços e seus empregados que prestam serviços de asseio e conservação, pintura, restauração e limpeza de fachadas, dedetização, desinsetização, descupinização, desratização, desentupimento, desinfecção, lavagens industriais, limpeza de bebedouros, ar condicionados, exaustores, manutenção predial, manutenção de maquinas, lavagens de carpetes, limpeza de fossas, limpeza de caixa de água, raspagem de tacos e assoalhos, aplicação de sinteco e

cascolac, portaria, guarda, jardinagem, manutenção elétrica e hidráulica, tubulação, operador de varredeira/empilhadeira, Operador de veículo Industrial, marcenaria, carpintaria, garagistas, manobristas, controlador de acesso, serviços de copa, garçom, zeladoria, separação de resíduos (reciclagem), serviços administrativos e assemelhados, exceto os de categoria diferenciada regulamentas por lei, nos municípios representados pelas entidades sindicais acordantes, respectivamente: São Bernardo do Campo, Diadema, São Caetano do Sul, Santo André, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra.

DISPOSIÇÕES GERAIS
APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - COPARTICIPAÇÃO NO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DA CATEGORIA

As partes entendem que a base de trabalhadores representada pelo **SIEMACO-ABC**, é notadamente de um público vulnerável, carente de assistência básica ao próprio trabalhador e sua família, afetando sua vida pessoal e profissional. Como forma de minimizar esta realidade, historicamente alguns Sindicatos da categoria vem prestando parcialmente estes serviços aos trabalhadores e dentre os serviços disponibilizados é o de assistência à saúde (médica e odontológica) para os trabalhadores e seus dependentes. Por se tratar de um serviço oneroso, as Empresas contribuirão, mensalmente, para seu custeio de forma a ampliar o escopo desta assistência e atender a todos os trabalhadores da categoria.

Parágrafo primeiro: As empresas concederão a todos seus empregados um benefício constituído por Assistência à saúde, abrangendo o atendimento ambulatorial com consultas médicas e odontológicas, serviços de apoio ao diagnóstico, voltados a prevenção e procedimentos curativos básicos, sendo que o mesmo será gerido e prestado por instituição terceira, o Instituto Arlindo Gusmão de Fontes, CNPJ Nº 07.709.807/0001-47.

Complementarmente e objetivando a promoção do bem estar físico, mental, emocional, intelectual, profissional e social da categoria, o Instituto executará atividades referenciadas no desenvolvimento de estudos, pesquisas, consultorias e ações visando o atingimento dos objetivos previstos nesta CCT 2020/2021, para tanto realizando convênios e parcerias com centros especializados e entidades parceiras.

Parágrafo segundo: Escopo dos benefícios de assistência à saúde médica e odontológica a serem oferecidos a categoria:

1. Assistência médica ambulatorial: Serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, com as seguintes especialidades: clínica geral, ginecologia, ortopedia e oftalmologia.

2. Assistência odontológica: atendimento odontológico, exceto prótese e ortodontia.

3. Exames laboratoriais: Urina tipo 1; cultura de fezes e hemograma completo.

Parágrafo terceiro: Para custeio do benefício acima referenciado, as empresas pagarão ao Instituto anteriormente identificado, o valor de **R$ 28,00 (vinte e oito reais), por mês** e por empregado, responsabilizando-se o Instituto a prestar assistência constituída por consultas médicas e odontológicas, para os trabalhadores, seja por seu departamento médico, seja por convênio;

Parágrafo quarto: Os recolhimentos dos valores estabelecidos na cláusula anterior deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED do mês imediatamente anterior, passando os empregados - cuja relação deverá ser encaminhada ao instituto, juntamente com a cópia da guia de recolhimento e do CAGED a ter direito ao benefício a partir do dia seguinte após a entrega dos mencionados documentos. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED por CNPJ da empresa na base territorial.

Parágrafo quinto: A presente estipulação não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim;

Parágrafo sexto - A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do (a) empregado (a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze meses). Decorrido tal tempo, ao (a) empregado (a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao respectivo instituto, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

Parágrafo sétimo - Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a R$ 28,00, por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do instituto para o qual os valores deveriam ter sido recolhidos.

Parágrafo oitavo - Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento deste benefício assistência médica, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT.

Parágrafo nono - O valor de **R$ 28,00** (vinte e oito reais) será válido até 31.12.2021. Após esse período, será reajustado de acordo com o índice negociado para categoria abrangida por esta norma coletiva.

Parágrafo décimo: Para pagamento e cumprimento desta cláusula, acessar o site do Instituto através do endereço: www.institutoagf.com.br (campo "Boleto").

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MULTA

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas do presente acordo, o infrator arcará com multa de 10% (dez por cento) do salário mínimo, por empregado e por infração, revertida em favor da parte prejudicada, ficando excluídas as cláusulas que tenham multa pré-estabelecida

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PREVALENCIA DAS CONDIÇOES JA EXISTENTES

As cláusulas estabelecidas neste instrumento, não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis, já concedidas espontaneamente pelas empresas a seus empregados, mantidas, pois as vantagens destas sobre àquelas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ASSISTENCIA SOCIAL FAMILIAR

O SIEMACO ABC prestará indistintamente a todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, serviço assistencial em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento, destes ou de seus cônjuges e filhos, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade sindical patronal.

a) Os valores, requisitos, penalidades e forma da prestação do serviço assistencial, estão previstos no Manual de Orientação e Regras disponibilizados pela gestora no site:
(www.beneficiosocialsindical.com.br.

b) Para efetiva viabilidade financeira deste benefício, as empresas, inclusive aquelas que oferecerem seguro de vida ou qualquer benefício análogo, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 de cada mês e, a partir de 01/01/2021, o valor de R$ 9,74 (nove reais e setenta e quatro centavos) por trabalhador. O benefício social será gratuito para todos os trabalhadores, não havendo nenhum desconto.

d) Em todas as planilhas de custos e de editais de licitações deverão constar a provisão financeira para cumprimento dessa assistência social, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

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

Parágrafo Primeiro – Fica também instituído que o Siemaco ABC oferecerá indistintamente a todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, serviço assistencial de natalidade (Benefício Natalidade) quando do nascimento de filho de trabalhador (a).

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 10/02/2021, o valor de R$ 3,93 (três reais e noventa e três centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site **(www.beneficiosocialsindical.com.br)**

Parágrafo Segundo - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o empregador manterá o recolhimento pelo período de 12 (doze) meses, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho.

Parágrafo Terceiro - O empregador que por ocasião do nascimento, óbito ou do fato causador da incapacitação, 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 da gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "F" do manual anexo disponibilizado no site da gestora **(www.beneficiosocialsindical.com.br)**

Parágrafo Quarto - 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.beneficiosocialsindical.com.br.**

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Sem prejuízo da Assistência Social Familiar Sindical, fica facultada, aos empregadores, a contratação de seguro de vida em grupo em prol de seus empregados, hipótese em que os mesmos contribuirão até 10% (dez por cento) dos prêmios mensais a ser descontado em folha de pagamento mensal

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES

Deverão ser fornecidos de acordo com cada função operacional, gratuitamente, 01 (um) uniforme na admissão e outro até 30 (trinta) dias após, conforme descrição abaixo:

* Camisa ou camiseta, calça, sapatos, botas, agasalhos (jaleco ou jaqueta ou blusa de moletom ou blusa de lã ou casaco/paletó/sobretudo).

a) 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.

a) Fica assegurado à 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.

b) Não será considerado tempo à disposição do empregador, salvo se houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

As empresas concederão um local, para afixação de quadro de avisos da entidade sindical, para comunicações de interesse da categoria obreira.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CONVENIOS

As empresas se obrigam a firmar convênios com farmácias ou drogarias próximas aos locais de trabalho, desde que estas admitam o convênio objetivando descontos na compra de medicamentos por seus empregados

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - COMPRIMISSO

As empresas e o sindicato comprometem-se, antes de ajuizarem ações judiciais, a entabular negociações, objetivando situações conciliatórias aos conflitos coletivos e individuais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - JUIZO COMPETENTE

Compete a Justiça do Trabalho o conhecimento e a decisão das causas oriundas de divergências ou falta de cumprimento das cláusulas deste acordo.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - COPARTICIPAÇAO NO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DA CATEGORIA

Parágrafo primeiro: As empresas concederão a todos seus empregados um benefício constituído por Assistência á saúde, abrangendo o atendimento odontológico, sendo que o mesmo será gerido e prestado por instituição terceira, o Instituto Arlindo Gusmão de Fontes, CNPJ Nº 07.709.807/0001-47.

Parágrafo segundo: Escopo dos benefícios de assistência odontológica a serem oferecidos a categoria:

1. Assistência odontológica: atendimento odontológico, exceto prótese e ortodontia.

Parágrafo terceiro: Para custeio do benefício acima referenciado, as empresas pagarão ao Instituto anteriormente identificado, o valor de **R$ 10,00 (dez reais), por mês**e por empregado, responsabilizando-se o Instituto a prestar assistência constituída por consultas odontológicas, para os trabalhadores, seja por seu departamento odontológico, seja por convênio;

Parágrafo quarto: Os recolhimentos dos valores estabelecidos na cláusula anterior deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED do mês imediatamente anterior, passando os empregados - cuja relação deverá ser encaminhada ao instituto, juntamente com a cópia da guia de recolhimento e do CAGED a ter direito ao benefício a partir do dia seguinte após a entrega dos mencionados documentos. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED por CNPJ da empresa na base territorial.

Parágrafo quinto - A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do (a) empregado (a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze meses). Decorrido tal tempo, ao (a) empregado (a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao respectivo instituto, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

Parágrafo sexto - Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a R$ 10,00, por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do instituto para o qual os valores deveriam ter sido recolhidos.

Parágrafo sétimo - O valor de **R$ 10,00** (dez reais) será válido até 31.12.2021. Após esse período, será reajustado de acordo com o índice negociado para categoria abrangida por esta norma coletiva.

Parágrafo oitavo: Para pagamento e cumprimento desta cláusula, acessar o site do Instituto através do endereço: www.institutoagf.com.br (campo "Boleto").

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE PPP

As Empresas fornecerão o PPP de acordo com o disposto na instrução normativa vigente, obedecendo-se ao que for determinado por eventuais instruções que venham a esta substituir.

1. O prazo de entrega do PPP é de 1dez) dias úteis contados a partir do protocolo, conforme solicitado pelo empregado.

1. A multa pelo não cumprimento desta cláusula é de um salário nominal do requerente, valor este a ele revertido.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - PLANILHA DE FORMAÇÃO DE ENCARGOS SOCIAIS MINIMO EXEQUIVEL

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 descrita no anexo I.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - ULTRATIVIDADE

Todas as cláusulas desta convenção coletiva de trabalho terão validade até a assinatura da próxima convenção coletiva.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - PLANILHA DE FORMAÇÃO DOS ENCARGOS SOCIAIS MINIMOS

ITENS DE FORMAÇÃO	PERCENTUAL
GRUPO A - ENCARGOS SOCIAIS BÁSICOS	
Previdência Social	**20,00%**
SESI	**1,50%**
SENAI	**1,00%**
INCRA	**0,20%**
SEBRAE	**0,60%**
Salário-educação	**2,50%**
Seguro Contra Acidentes de Trabalho	**3,00%**
Fundo de Garantia por Tempo de Serviço -FGTS	**8,00%**
TOTAL GRUPO A	**36,80%**
GRUPO B - TEMPO REMUNERADO E NÃO TRABALHADO	
Férias	**9,15%**

Ausência por Enfermidade (igual ou menor que 15 dias)	**1,69%**
Ausências Legais	**0,95%**
Licença Paternidade	**0,42%**
Acidente de Trabalho	**0,63%**
Aviso Prévio Trabalhado	**0,03%**
TOTAL GRUPO B	**12,87%**
GRUPO C - ADICIONAL DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO	
Adicional de Férias	**3,05%**
13º Salário	**9,38%**
TOTAL GRUPO C	**12,43%**
GRUPO D - OBRIGAÇÕES RESCISÓRIAS	
Aviso Prévio Indenizado	**5,13%**
Incidência do FGTS sobre aviso prévio	**0,41%**
Incidência da Multa FGTS Sobre os depósitos FGTS	**1,29%**
Incidência da multa FGTS sobre o aviso-prévio indenizado	**0,22%**
Incidência da multa FGTS sobre o aviso-prévio trabalhado	**0,00%**
TOTAL GRUPO D	**7,05%**
GRUPO E - APROVISIONAMENTO DE CASOS ESPECIAIS	
Incidência do Grupo A sobre afastamento por licença-maternidade	**0,33%**
Incidência do FGTS sobre o acidente de Trabalho (igualo ou menor que 15 dias)	**0,00%**
Percentual Referente a Abono Pecuniário	**0,13%**
Percentual Referente a Reflexo do Aviso-Prévio Indenizado Sobre Férias e 13º Salário	**1,00%**
Incidência do FGTS Sobre Reflexo do Aviso-Prévio Indenizado Sobre o 13º Salário	**0,03%**
TOTAL GRUPO E	**1,49%**
GRUPO F - INCIDÊNCIAS CUMULATIVAS	
Grupo A x (Grupo B + Grupo C)	
Incidência do Grupo A Sobre Grupo B	**4,30%**
Incidência Grupo A Sobre o Grupo C	**4,58%**
TOTAL GRUPO F	**8,88%**
TOTAL GERAL	**79,52%**

PRESIDENTE
SIEMACO - ABC - SIND EMPR EMPR DE PREST DE SERV ASSEIO E CONS,LIMP URB.E MANUT A.V. PUB E PRIV DE S.B.C.,D,S.C.S,S.A.,M.,R.P.E R.G.S.

MARCOS NOBREGA
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO CONSERVACAO E AFINS DO GRANDE ABCDMRPRGS

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

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