

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP003581/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/04/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR013595/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.231461/2024-40
DATA DO PROTOCOLO: 20/03/2024

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

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

E

SIEMACO ITANHAEM E REGIAO, CNPJ n. 04.877.637/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO ROBERTO SANTANA 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 2024 a 31 de dezembro de 2025 e a categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **todos os trabalhadores em empresas de asseio e conservação; higie pública urbana, prestação de serviços a terceiros de limpeza e conservação ambiental; limpeza de fossas e caixas d'água; manuten pintura, restauração e limpeza de fachadas; prestação de serviços de terceiros de portaria, recepção e copa; inclusive os tra administrativos das referidas empresas. EXCETO a Categoria Empregados em Lavanderias e de lavagem de carpetes QUE LABORAM na de Asseio e Conservação, com abrangência de serviços de limpeza, conservação, manutenção de imóveis, móveis, e instalações, d edifícios, públicos ou privados, de escritórios, fábricas, armazéns, supermercados, mercearias, hospitais; de preservação ambiental; de c limpadores de caixas-d'água; de trabalhadores braçais; de agentes de campo; de copeiros; de limpadores de vidros; de faxineiros ou se faxineiros de limpeza técnica industrial; de aeroportos e aviões; de recepcionistas, atendentes e auxiliares, com abrangência territorial er Cananéia/SP, Eldorado/SP, Iguape/SP, Itanhaém/SP, Itariri/SP, Jacupiranga/SP, Juquiá/SP, Juquitiba/SP, Miracatu/SP, Mongaguá/SP, Pariqu Peruíbe/SP, Registro/SP e Sete Barras/SP.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de janeiro de 2024, serão garantidos os seguintes salários normativos, para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas seman (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), *exceto* as jornadas estabelecidas na: JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 04 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS e JORNADA DE TRABALHO DE 06 (SEIS) HORAS DIÁRIAS.

Reajuste de **7,32% (sete vírgula trinta e dois por cento)**, no **piso salarial mínimo**, são eles: **auxiliar de limpeza, e desentupimento e agente de higienização**.

Reajuste de **4% (quatro por cento)** para os demais pisos existentes na atual Convenção Coletiva de Trabalho, que terão como base de : salários vigentes em 31 de dezembro de 2023, (TABELA DE FUNÇÕES E SALÁRIOS), exceto no piso salarial da "**Copeira**", que terá reaj (cinco por cento).

PISO SALARIAL MÍNIMO	R\$ 1.590,00
COPEIRA	R\$ 1.600,96
LIMPADOR DE VIDRO	R\$ 1.742,91
RECEPCIONISTA	R\$ 1.726,59
PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO/ FISCAL DE PISO	R\$ 1.871,41
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R\$ 1.726,59
ZELADORIA EM PRÉDIOS PÚBLICOS	R\$ 2.034,55
TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO	R\$ 2.078,55
AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO	R\$ 1.590,00
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R\$ 1.635,72
DEMAIS FUNÇÕES	R\$ 1.635,72
HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000psi)	R\$ 1.993,46
OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA	R\$ 2.274,00
OPERADOR DE EMPILHADEIRA	R\$ 2.274,00
OPERADOR DE VÁCUO	R\$ 2.274,00
COVEIRO/SEPULTADOR	R\$ 2.304,05
TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLOGICO	R\$ 2.354,50
VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL	R\$ 1.658,92
AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO	R\$ 1.590,00

LÍDER (RESPONSÁVEL POR ATÉ 10 EMPREGADOS)	R\$ 1.734,08
ENCARREGADO (RESPONSÁVEL POR 11 OU MAIS EMPREGADOS)	R\$ 2.080,90

PISOS SALARIAIS ADMINISTRATIVOS:

Reajuste de 4% (quatro por cento) para os demais empregados, cujas funções não façam parte do quadro de pisos salariais normati que percebam **até o valor de R\$ 7.644,56** (sete mil, seiscentos e quarenta e quatro reais e cinquenta e seis centavos) mensais. **Os v superarem esta parcela salarial**, ou seja, **a parcela igual ou maior de R\$ 7.644,57** (sete mil, seiscentos e quarenta e quatro reais e sete centavos), **será de livre negociação entre as partes (Empregador e Empregado).**

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

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

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

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

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

Parágrafo Primeiro: Compensação - As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente no período compreendi de fevereiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendiza

Parágrafo Segundo: Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2023, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-s 1/11 por mês, com exceção aos pisos já estabelecidos na tabela de funções e salários.

COMISSÕES: Fica estabelecido, que o **TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO e o AUXILIAR EM DESENTUPIMENTO**, além da garantia do p terão direito a uma comissão por serviço executado, onde os percentuais deverão ser estabelecidos livremente entre empresa e empregado.

CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS EM MONTADORAS AUTOMOBILÍSTICAS

Serão considerados pisos em montadoras automobilísticas os pisos salariais de limpeza em montadoras de veículo automotor, de via automóvel, caminhão, ônibus, trator, motocicleta e similares de acordo com o previsto no inciso III, Art. 2º da Lei 8.132/90.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

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

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

- 1.) O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início do seu gozo;
- 2.) O empregador poderá optar em pagar o décimo terceiro salário nos termos da Legislação Instituída pela Lei 4.090/62 e pela Le regulamentada pelo Decreto lei 57.155/65, as quais dispõem que o pagamento deve ser feito em duas parcelas, equivalente a 50% (cir cento) do valor a que o empregado tem direito até o dia 30 de novembro de cada ano e a segunda, equivalente aos 50% (cinquenta restantes, até o dia 20 de dezembro de cada ano ou **poderão realizar o pagamento em PARCELA ÚNICA até 10/12/2024;**
- 3.) O não pagamento no prazo estabelecido, do salário, das férias e do 13º salário acarretará à empregadora, multa diária de 5% (cinco p valor do salário do empregado, revertido ao mesmo.

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUTO

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

CLÁUSULA SÉTIMA - CONTA SALÁRIO

As empresas deverão abrir "conta salário" ou outra equivalente, desde que não tenha ônus para o trabalhador, junto ao estabelecimento bar sua preferência.

Todos os trabalhadores deverão receber seus salários pelo novo sistema bancário.

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA OITAVA - TRABALHOS EM FEIRAS, EVENTOS ESPORTIVOS E CULTURAIS

Fica garantido o valor de **10 % (dez por cento) do piso salarial da categoria**, ao trabalhador, por dia de trabalho, acrescido de vale transporte refeição para trabalhos em feiras, eventos esportivos e culturais.

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

CLÁUSULA NONA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas concordam em credenciar as instituições conveniadas, apresentadas pelos Sindicatos Profissionais, para fins de empréstimos em folha de pagamento à respectiva instituição contratada ou Sindicato Laboral, sob pena de sofrer as medidas impostas pelas Entidades saber, o uso das ferramentas de restrição ao crédito, bem como o ajuizamento de ações judiciais para o cumprimento/cobrança.

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecido que a instituição financeira/ credenciada/apresentada pelo Sindicato Profissional, terá aut credenciamento das empresas, deixando de fazê-lo quando a empresa não possuir os critérios necessários para seu credenciamento.

Parágrafo Segundo: Caso a empresa recuse o credenciamento de qualquer instituição apresentada, deverá justificar por escrito, se Sindicato Profissional fará apresentação de instituição, não sendo aceitas recusas consecutivas.

Parágrafo Terceiro: O objetivo desta cláusula não se confunde com a previsão contida na Cláusula " Descontos Especiais em Folha de I deste instrumento coletivo.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA - INSALUBRIDADE

As empresas pagarão a seus empregados os seguintes adicionais de insalubridade:

1.) 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal aos empregados que prestam serviços de limpeza em postos de saúde, ambulatórios médicos, clínicas médicas e clínicas odontológicas, caso façam cirurgias de micro e porte, excetuando-se as áreas administrativas;

2.) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo federal aos empregados que prestam serviços de limpeza em setores sujeitos às doenças por contaminação (leprosários, isolamentos e necrotérios, centro cirúrgico e ur terapia intensiva);

2.1) As empresas que possuem PGR/GRO (Programa de Gerenciamento de Riscos) e Laudo Técnico Peric especificando os graus de risco no ambiente de trabalho, poderão pagar os percentuais de insalubridade de acordo estabelecido nas Normas Regulamentadoras - NR's 15 e 16, garantindo-se o pagamento de pelo menos 20% (cento) sobre o salário mínimo federal;

3.) 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal aos empregados que exerçam a função de **TÉCN DESENTUPIMENTO e AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO**;

4.) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo federal, para os empregados que forem contratados para de "**AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO**", com determinação expressa das atividades de limpeza ou higienização de in sanitárias (banheiros) de uso público ou coletivo de grande circulação e a respectiva coleta de lixo, tais como: *h aeroportos, terminais rodoviários e ferroviários, estádios, arenas, casas de shows, shoppings, públicos, instituições de educação, escolas, universidades e outros com as mesmas características p privadas, desde que desempenhem essas atividades em período integral de sua jornada diária, sen mensal, exclusivamente e permanentemente, por não se equiparar a limpeza de residências e escritórios.*

5.) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo federal, para os trabalhadores que tenham a função de sepultadores e coveiros em cemitérios.

Parágrafo primeiro – Não haverá acúmulo do adicional de insalubridade com o de periculosidade, devendo o empregado optar por receber o adicional que melhor lhe convier.

Parágrafo segundo – Cessada a condição insalubre, devidamente comprovada de acordo com o previsto no art. 157 da Consolidação das Leis do Trabalho, o adicional de insalubridade não será mais devido.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PERICULOSIDADE

- 1) 30% (trinta por cento) sobre a remuneração** aos empregados que exerçam a função de limpador de vidros utilizando-se de balanc mecânico, cadeirinha, cinto de segurança, cordas ou semelhantes;
- 2) 30% (trinta por cento) sobre remuneração** aos empregados que exerçam tarefas em depósito de combustíveis, em abastecimento , borracharias e aos soldadores.
- 3) 30% (trinta por cento) sobre a remuneração** aos empregados que, durante o exercício de sua atividade, faça uso de cordas, eq ferramentas, EPI'S ou procedimentos específicos para atividades de trabalho em altura, seguindo o disposto na **NR-35 Regulamentadora-35**) Trabalho em altura e no Manual para o trabalho em altura pelo MTE em 2018.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES

Acúmulo de função diz respeito à remuneração de empregados que acumulam mais de uma função no trabalho. Desde que devidamente pelo empregador, o empregado que vier a exercer cumulativa e habitualmente outra função terá direito ao percentual de adicional corres 20% (vinte por cento) do respectivo salário contratual.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, estabelecendo para est sistema de participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado.

A verba objeto do presente PPR – Programa de Participação nos Resultados está totalmente desvinculada do salário e diretamente rela termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência , previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000.

a) EXERCÍCIO 2024: O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2024 até Jun com o pagamento até o dia 10 de Agosto/2024; e de Julho de 2024 até Dezembro de 2024, com o pagamento até o dia 10 do mês de Fever

a.1) EXERCÍCIO 2025: O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2025 at 2025, com o pagamento até o dia 10 de Agosto/2025; e de Julho de 2025 até Dezembro de 2025, com o pagamento até o dia 10 do mês d 2026.

b) Condições Gerais: Faltas: O empregado não poderá ter nenhuma falta no período, havendo qualquer ausência, o empregado p 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 valc Programa de Participação nos Resultados e perderá a percentagem de 20% (vinte por cento), conforme for se ausentando injustificac trabalho;

Parágrafo Primeiro: Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PPR – Programa de Partici Resultados, as ausências legais oriundas de norma legal prevista na Legislação vigente (Artigo 473 da Consolidação d Trabalho).

Parágrafo Segundo: Nos casos previstos nesta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado (na presença do repres **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA**), os comprovantes de faltas (cartão de ponto/atestado médico/ resumo da folh etc...), no prazo máximo de 02 (dois) dias após o pagamento do benefício, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% (q cento) do valor correspondente ao respectivo período.

c) Valor do PPR: R\$ 323,26 (trezentos e vinte três reais e vinte e seis centavos), sendo pago em 02 (duas) parcelas semestrais no \ **161,63** (cento e sessenta e um reais e sessenta e três centavos) cada, sendo a **primeira em 10 de agosto de 2024** e a segunda **10 fe 2025**;

d) Penalização: Fica estabelecido o pagamento de ½ (meio) piso salarial mínimo, estabelecido na Convenção Coletiva vigenti semestralmente, para as empresas que não aderirem no prazo pré estabelecido nesta cláusula, em favor de cada empregado;

d.1) Caso o empregado já obtenha referido benefício, concedido pela empresa empregadora, deverá atentar para as seguintes situações:

d.1.1) Sendo este valor maior do que aquele estipulado no item acima, "Valor do PPR", não poderá ocorrer diminuição do mesmo, con direito adquirido do empregado sobre o PPR concedido pela empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o m de reajuste fixado nos Acordos ulteriores a este;

d.1.2) Sendo este valor menor do que aquele estipulado no item anterior, fica o empregador obrigado a complementá-lo a fim de que poss valores acordados neste instrumento.

e) Conciliação: Na hipótese de divergência relativa ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando o entendimento e a con comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si; Comprometem-se os representantes sindicais (**SIEMACO ITANHAÉM e SE** final de cada período estabelecido na Cláusula 1ª, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, ar resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este PPR - Programa de Participação nos Resultados.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA BÁSICA

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

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

CESTA BÁSICA**ANO 2024**

VALOR EM REAIS

R\$ 137,79

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

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

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

4 - A cesta in natura ou vale-alimentação, será concedido também durante o período de gozo de férias e licença maternidade. I afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo **período máximo de 120 (cento e v** Nestas situações especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), efetuar a retirada, nas deper costume na empresa ou outro local que for por ela designado.

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO ÚNICO: A irregularidade no fornecimento da cesta básica "in natura", por não corresponder à quantidade ou qualidade d indicados nesta cláusula, desde que comprovada, sujeitará ao empregador o pagamento de uma multa correspondente ao valor facial da c pago ao empregado prejudicado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TÍQUETE REFEIÇÃO

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

O ticket refeição é devido para jornada de quatro horas cumpridas aos sábados (para empregados que cumprem jornada de 44 horas semar

TÍQUETE REFEIÇÃO/por dia**ANO 2024**

VALOR EM REAIS

R\$ 19,77

Desconto de até

R\$ 1,32

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

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

Parágrafo Terceiro: Aos novos trabalhadores que vierem a ser contratados, será devido o ticket Refeição (VR) proporcional aos dias tr dentro do mês, no primeiro dia de trabalho, podendo ser entregues diariamente.

AUXÍLIO TRANSPORTE**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE**

As empresas ficam obrigadas a fornecer de forma antecipada e na quantidade necessária, o vale-transporte nos termos da lei, para atender locomoção dos empregados aos locais de trabalho e ao plantão e de retorno ao respectivo domicílio, podendo descontar dos empregados o v até o limite de 6% (seis por cento) do valor do salário-base.

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

2 - Eventual necessidade de suplementação do quantitativo de vale transporte fornecido ao beneficiário que tiver alteração domiciliar, ser pelo empregador, exclusivamente, após a comunicação pelo empregado da alteração do seu endereço residencial, sendo imprescindível a comprovante de endereço atualizado ao Departamento de Recursos Humanos da empresa.

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

4- O Vale Transporte deve ser concedido sempre de forma antecipada ao empregado para que este possa prestar labor diário em todos os di em favor do empregador. Quando o empregador adiantar o vale transporte a determinado mês e o empregado não comparecer ao trabalho, realizada a compensação para o período seguinte do saldo que restar.

AUXÍLIO SAÚDE**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COPARTICIPAÇÃO NO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DA CATEGORIA**

As partes entendem que a base de trabalhadores representada pelo **SIEMACO ITANHAÉM E REGIÃO**, é notadamente de um público carente de assistência básica ao próprio trabalhador e sua família, afetando sua vida pessoal e profissional. Como forma de minimizar est: historicamente alguns Sindicatos da categoria vem prestando parcialmente estes serviços aos trabalhadores e dentre os serviços disponib de assistência à saúde (médica e odontológica) para os trabalhadores. Por se tratar de um serviço oneroso, as Empresas contribuirão, me para seu custeio de forma a ampliar o escopo desta assistência e atender a todos os trabalhadores da categoria, o que atende a ambas trabalhador e empresário. Com maior assistência a saúde, maior produtividade.

Parágrafo primeiro: As empresas concederão a todos seus empregados um benefício constituído por Assistência á saúde, abrangendo o a ambulatorial com consultas médicas e odontológicas, serviços de apoio ao diagnóstico, voltados à prevenção e procedimentos curativ através de convênios com clínicas e laboratórios especializados, sendo que o mesmo será gerido por instituição terceira, o Instituto Arlindo Fontes, CNPJ Nº 07.709.807/0001-47. Complementarmente e objetivando a promoção do bem estar físico, mental, emocional, intelectual, e social da categoria, o Instituto executará atividades referenciadas no desenvolvimento de estudos, pesquisas, consultorias e ações atingimento dos objetivos previstos nesta Convenção, para tanto realizando convênios e parcerias com centros especializados e entidades pi

Parágrafo Segundo: Escopo dos benefícios de assistência á saúde médica e odontológica a ser oferecida a categoria: 1. Assistêr ambulatorial: Serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, com e especialidades: clínica geral, ginecologia, ortopedia, urologia e oftalmologia. 2. Assistência odontológica: atendimento odontológico, excet ortodontia. 3. Exames laboratoriais: Urina tipo 1; cultura de fezes, **Colpocitologia Oncótica** (Papanicolau) e hemograma completo.

Parágrafo terceiro: Para custeio do benefício acima referenciado, as empresas pagarão ao Instituto anteriormente identificado, o valor de **(trinta e três reais e sessenta e cinco centavos), por mês e por empregado, responsabilizando-se o Instituto a garantir a constituída por consultas médicas e odontológicas, para os trabalhadores, através de estabelecimentos credenciados.**

Parágrafo quarto: Os recolhimentos dos valores estabelecidos na cláusula anterior deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tc base o número de empregados indicados no CAGED ou E Social do mês imediatamente anterior.

Para a viabilização do atendimento aos trabalhadores, a empresa deverá inserir a relação nominal dos trabalhadores conforme layout di

página eletrônica do Instituto (site) acessando o *link*:

<HTTPS://institutoagf.org.br/tutorial-boleto>

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 acidente de trabalho, pelo prazo de 06 (seis) meses). Decorrido tal tempo, ao (a) empregado (a) será facultada a manutenção do benefício 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\$ 33,65 (trinta e três sessenta e cinco centavos)**, por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do instituto para valores deveriam ter sido recolhidos.

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

Parágrafo nono: Para pagamento e cumprimento desta cláusula, acessar o *site* do Instituto através do endereço:

www.institutoagf.org.br (campo "Boleto").

Parágrafo décimo: LGPD: embora os dados solicitados às empresas para habilitação do trabalhador ao atendimento do benefício não se como dado sensível perante a Lei 13.709/2018 - LGPD, o Instituto AGF treinou seus funcionários e também instituiu todos os procedimentos de tratamento de dados, assumindo e publicando Regras de boas práticas e governança para cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados nosso compromisso:

<https://institutoagf.org.br/lgpd-boas-praticas>

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE

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

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

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

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

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS

Fica assegurado a todos os empregados a celebração, por parte da empresa de Convenio com farmácias, drogarias ou outra modalidade aquisição de medicamentos com descontos para os empregados, sendo que:

1- Os limites individuais para compras por parte dos empregados será definido pela empresa empregadora, cujos valores gastos pelo empregado devidamente comprovado pelo fornecedor do medicamento, serão descontados em folha de pagamento no mês subsequente a aquisição;

2- Fica entendido que a empresa é apenas facilitadora entre o empregado e o fornecedor de medicamentos, não cabendo a esta, em qualquer ônus no estabelecimento do convênio bem como nas transações feitas pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE RENDA - BENEFÍCIO B91 (ACIDENTE DO TRABALHO)

Fica garantida a complementação de diferença da renda percebida, antes pelo trabalhador, em casos de afastamento por acidente de trabalho ou recebimento do Benefício **"B 91" (acidente de trabalho)** do INSS, pelo prazo máximo de 60 dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO SOCIAL SINDICAL

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

Parágrafo primeiro - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento da ENTIDADE SINDICAL PROFIS empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de **01/01/2024**, o valor **15,20** (quinze reais e vinte centavos) **por trabalhador que possua**, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gest www.beneficiosocialsindical.com.br.

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA/DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

O empregado dispensado por justa causa sob a alegação de cometimento de falta grave, será comunicado por escrito do fato.

A ausência de comunicação escrita presumirá a ocorrência de dispensa imotivada.

Se o empregado se negar a acusar o recebimento da comunicação, a recusa deverá ser testemunhada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO INDIRETA

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

AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

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

MÃO-DE-OBRA JOVEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES

CONSIDERANDO a tese de repercussão geral do Tema 1046 pelo Supremo Tribunal Federal sobre normas coletivas específicas de cada setor;

CONSIDERANDO o *distinguish* para diferenciação nas situações jurídicas conforme peculiaridades setoriais;

CONSIDERANDO a Súmula 448 do TST, que estabelece a distinção entre a limpeza especializada e a limpeza comum, equiparando esta última à limpeza de escritórios, e indicando que nem todas as funções de limpeza demandam formação profissional específica ou condições de trabalho insalubres em grau máximo

CONSIDERANDO que o reconhecimento desta distinção pelo TST valida a abordagem de tratar diferentemente as funções de aprendizagem no setor de limpeza

FICA ACORDADO que:

1. Cumprimento das Cotas de Aprendizes Dentro dos Parâmetros Setoriais:

As empresas do setor de limpeza e asseio cumprirão as cotas de aprendizagem conforme o artigo 429 da CLT, adaptando-as às especificidades do setor. Isso inclui a inclusão das atividades de limpeza comum, comparáveis à limpeza de residências e escritórios, que são os profissionais de limpeza, asseio e conservação, recusando a ausência de necessidade de formação profissional metódica para tais atividades.

2. Formação Adequada para Funções Específicas: Para funções que exigem formação profissional, as empresas promoverão a aprendizagem adequada de acordo com a legislação vigente.

3. Diálogo Contínuo: Compromisso com o diálogo constante e revisão periódica das condições acordadas para garantir a eficácia e adequação das condições implementadas.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TELETRABALHO E HOME OFFICE

Para os fins desta norma coletiva **considera-se**:

a) como **TELETRABALHO** a prestação de serviços **preponderantemente fora das dependências das EMPRESAS**, ou seja, **três (3) vezes por semana** - com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação;

b) como trabalho em regime de **HOME OFFICE**, qualquer prestação de serviços fora das dependências do empregador - parcial ou integral - **duas vezes por semana** - com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

1.) Caso seja necessário o comparecimento do empregado nas dependências da empresa para realização de atividades específicas que exijam a presença do mesmo, não descharacterizará o regime de home office, ficando sob a responsabilidade do empregador o reembolso das despesas de locomoção (vale- transporte, aplicativos de transporte, taxi, etc.)

Parágrafo Primeiro: Fica permitida a implementação do "teletrabalho" ou do "trabalho em regime de home office" no âmbito da categoria, mediante acordo individual específico para este fim, e adoção de políticas internas nos termos do art. 75-A e seguintes da CLT.

Parágrafo Segundo: A alteração do regime de teletrabalho para presencial poderá ser modificada a qualquer momento, respeitado sem prévio de 15 (quinze) dias para reversão do regime à distância para o presencial.

Parágrafo Terceiro: Aos empregados que firmarem acordo individual em regime de teletrabalho, fica estabelecido que as EMPRESAS pagarão ajuda de custo mensal no valor acordado entre o trabalhador e a empresa em razão dos custos e despesas decorrentes da utilização de energia elétrica, internet, mobiliário, infraestrutura básica e quaisquer outros decorrentes do trabalho em regime de home office e/ou teletrabalho, cuja natureza é meramente indenizatória para todos os fins.

Parágrafo Quarto: Os empregados cujo contrato contenha previsão expressa do trabalho em regime de teletrabalho ou home office estã na excludente do controle de jornada disposto no art. 62, inciso III da CLT, sendo ratificado pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, sob qualquer forma de controle de ponto.

Parágrafo Quinto: Os EMPREGADOS deverão comparecer no estabelecimento das EMPRESAS sempre que for requisitado por esta, inclusive em caráter limitado, para participar de treinamentos, realização de exames periódicos e/ou reuniões de rotina e outras. Este comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas não descharacteriza o regime de teletrabalho.

Parágrafo Sexto: Para todos os fins legais e administrativos, considera-se como local de trabalho e base territorial dos empregados em teletrabalho ou em home office, a cidade de São Paulo, capital, onde estão as sedes das EMPRESAS.

Parágrafo Sétimo: Enquanto perdurar o contrato de trabalho de home office, a empresa deverá conceder ao empregado, o vale refeição alimentar previsto em cláusula da presente CCT.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - APOSENTADORIA/INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR E ESTABILIDADE

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

a) Ao trabalhador que estiver a 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria, fica garantida a estabilidade no emprego durante esse período.

período, exceto em casos de término de contrato de prestação de serviços com o tomador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO

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

- a) As empresas deverão comunicar por escrito ao empregado desligado, a data, local e horário para homologação da rescisão contratual.
- b) A falta de comparecimento da empresa no ato das homologações previamente agendadas a sujeitará ao pagamento de indenização corre a 1 (um) dia da remuneração do empregado, paga diretamente ao mesmo, sem prejuízo das demais penalidades.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SALDO DE SALÁRIOS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RETENÇÃO DA CTPS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DEVIDA NA DEMISSÃO ANTES DA DATA BASE

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões contratuais **deverão ser efetuadas na ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA - ITANHAÉM E REGIÃO**.

- a) Fica facultado ao trabalhador, optar pelo local da realização da Homologação da rescisão contratual na sede ou subsele do **SIEMACO ITANHAÉM E REGIÃO**, sob pena de a empresa arcar com o pagamento da importância equivalente a 01 (um) dia de salário do empregado e as despesas de condução, paga diretamente ao mesmo;
- b) Fica estipulado o prazo de 20 (vinte) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação da 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 deverá ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula;
- c) Em se tratando de pedido de demissão, com recusa de cumprimento integral ou parcial do aviso prévio por parte do empregado, a empresa descontará o valor correspondente nas verbas rescisórias, exceto em relação ao saldo salarial referente aos dias trabalhados;
- d) Quando o **SIEMACO ITANHAÉM E REGIÃO** der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea "b" desta cláusula, o empregado será obrigado a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRANSFERÊNCIA

As empresas ficam obrigadas a comunicar seus empregados, por escrito, sob pena de presunção de não comunicação, **com antecedência de vinte e quatro horas**, quando a transferência for para a **mesma zona geográfica** (Zona Norte, Sul, Leste e Oeste) e **48 (quarenta e oito) horas**, quando a transferência se der para **outras zonas geográficas**, as mudanças de local de trabalho, bem como o horário, serão estabelecidas em legislação atinente a cada caso.

- a) as transferências só poderão ocorrer para locais onde não haja alteração do número de conduções estabelecidas na última Declaração d Vale-transporte efetuado pelo empregado.
- b) as despesas excedentes com transporte, nos casos de transferência do local dos serviços ou atendimento de plantões, deverão ser pagas antecipadamente.
- c) a transferência intermunicípio, bem como a alteração da jornada de trabalho diurno para noturno e vice-versa só poderá ocorrer desde condição esteja expressa no contrato de trabalho e não provoque prejuízo ao empregado.
- d) a não observância dos procedimentos acima caracteriza infração ao contrato de trabalho nos termos do artigo 483 letra "d" da CLT, rescisão indireta do contrato de trabalho.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ASSÉDIO MORAL

O trabalhador tem direito fundamental à saúde física e mental. O assédio moral é causa de transtornos físicos e mentais e também de absenteísmo no ambiente de trabalho.

As partes Convenientes declaram seu repúdio a quaisquer das formas de assédio moral.

Parágrafo primeiro: Para efeito de delimitação do alcance da obrigação descrita nesta cláusula, consideram-se práticas vexatórias ou hostis, entre outras: 1. Xingamentos; 2. Dirigir-se aos empregados em tom de voz desrespeitoso; 3. Imputação de apelidos ofensivos. 4. Falsas acusações aos empregados; 5. Toda forma de ridicularização do trabalhador; 6. Estabelecimento de comparações entre empregados, de modo a depreciar a imagem daqueles qualificados como menos produtivos; 7. Intimidação dos empregados através de ameaças de demissão; 8. Represálias ao trabalhador que denunciar assédio moral, especialmente por meio de despedida sem justa causa; 9. Pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva e condutas abusivas ou constrangedoras.

Parágrafo segundo: As empresas comprometem-se a manter ações permanentes de prevenção contra assédio moral no ambiente de trabalho, mediante campanhas de conscientização dos trabalhadores e gestores sobre o tema.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 30 (trinta) dias após o término da licença maternidade.

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TURNO FIXO 12 X 36

A jornada de Trabalho poderá ser de 12 (doze) horas seguidas de trabalho e 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, não sendo de horas extraordinárias, em razão da natural compensação, usufruídos ou indenizados, o intervalo de 30 (trinta) minutos de repouso e alimentação.

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

Parágrafo Segundo: Se a jornada 12 x 36 ocorrer em ambiente insalubre é desnecessária a licença prévia da autoridade competente na área de higiene do Trabalho.

Parágrafo Terceiro: A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal de Trabalho.

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

Fica garantido o pagamento de **60% (sessenta por cento)** do **piso salarial na função exercida**, para os trabalhadores que cumprem jornada de **4 (quatro) horas diárias**.

Parágrafo Primeiro: Não existe direito ao intervalo para refeição e descanso os trabalhadores que exercerem a jornada diária de 4 (quatro) horas, por não existir fato gerador para fornecimento de tal benefício.

Parágrafo Segundo: Ao trabalhador que exceder a jornada de trabalho diária de 4 (quatro) horas, receberá horas extras pelo período excedido.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - OUTRAS ESCALAS E JORNADAS

A jornada normal admitida na categoria compreende o trabalho de 192 (cento e noventa e duas) horas mensais, observado o disposto no a da CLT.

Parágrafo primeiro– Será admitida a escala de trabalho 4x2, em face das características e singularidades da atividade, **desde que extrapolção do limite ora estabelecido, e respeitado a concessão da folga semanal remunerada de no mínimo 24 (vinte e quatro consecutivas**, nos termos da lei. Em havendo extrapolção do limite aqui estabelecido, o empregado fará jus ao recebimento dessas l extraordinárias, com o adicional da presente Norma Coletiva, sem que isso implique em descaracterização do regime/escala de jornada de que o empregado estiver sujeito.

Parágrafo Segundo: As remunerações dos DSR's (Descanso Semanal Remunerado) e dos Feriados não compensados serão refletidas nos r de férias e 13º salários dos empregados, inclusive quando indenizados.

Parágrafo Terceiro: O intervalo para refeição e descanso poderá ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, conforme dispõe o artigo 611-1 da CLT. De modo que, caso não seja concedido integralmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com ac 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, como determina o artigo 71, §4º da CLT.

Parágrafo Quarto: O intervalo previsto no parágrafo terceiro não poderá ser usufruído durante as 02 (duas) primeiras horas e as 02 (du horas da jornada de trabalho dos empregados.

Parágrafo Quinto: Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo terceiro, fica facultado ao empregado permanecer nas dependênc 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 constitucion existentes.

Parágrafo Sétimo: Nos termos do § 2º do artigo 58 da CLT, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva o posto de trabalho e para seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será coi 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 do deslocamento aos locais disponíveis para a re

Parágrafo Nono: O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal, por 220 (duzentos e vinte) hor

Parágrafo Décimo : Será rediscutida na íntegra a redação desta cláusula, caso haja má utilização da mesma pelas empresas abran Convenção Coletiva de Trabalho.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Nas jornadas superiores a 06 (seis) horas diárias, o intervalo para refeição e descanso será de no mínimo 01 (uma) hora.

Caso não seja concedido integralmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% (cinquent cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para refeição e descans

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO DO HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho poderá ser registrado pelos empregados em cartão, papeleta, livro de ponto, cartão magnético ou, ainda, por oi eletrônicos, ficando as empresas obrigadas a colherem assinatura dos empregados ao final do período de fechamento do ponto no respecti controle, salvo no caso da utilização de biometria ou reconhecimento facial, podendo as empresas dispensarem a marcação do intervalo de alimentação, desde que haja uma pré-anotação do intervalo no cabeçalho do documento onde é registrada a jornada, conforme a legislação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PONTO ELETRÔNICO

As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos artigos 2º e 3º, da Portz de 25/2/11, sem prejuízo do disposto no artigo 74º, parágrafo 2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio (manual, eletrônico, biometria e reconhecimento facial), por aplicativo em celular do empregado, respeitado o disposto no artigo 75, da Portaria 6 Ministério do Trabalho e Emprego.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TEMPO DE TROCA DE UNIFORMES

O tempo de troca de uniforme não será considerado à disposição do empregador, salvo se houver obrigatoriedade de realizar a troca na emp

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

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

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

Parágrafo segundo: A concessão de férias após o vencimento legal do período aquisitivo ensejará o pagamento em dobro nos termos da le

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

Parágrafo Quarto: O gozo de férias não poderá ter início em dias que coincida com sábados, domingos, feriados ou dias ponte.

Parágrafo Quinto: Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um período poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA REMUNERADA (CONTAGEM DO ACRÉSCIMO AO TEMPO DE AVISO PRÉVIO)

a) As empresas poderão optar em conceder licença remunerada até o limite equivalente dos dias de aviso prévio adicional por ano de trabalho, de forma que por rescisão contratual, serão abatidos os dias de licença remunerada concedidos do aviso prévio adicional.

b) Será garantido a esse trabalhador todos os benefícios conquistados em Convenção Coletiva de Trabalho, **exceto o valor referente ao vale transporte e va**

c) O mesmo princípio poderá ser adotado para empregados, que tenham comprovada doença crônica, como Câncer, Diabetes, cardíaco dentre outras, mediante atestado médico que comprove sua situação.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

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

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

VESTIÁRIOS: Nos locais com mais de 10 (dez) empregados, deverá ser fornecido vestiários com armários e chuveiros, quando da contratação de novo cliente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

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

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

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO

- a) Para os trabalhadores em altura realizados com auxílio de corda as empresas deverão cumprir, rigorosamente todo o disposto na NR-35, bem como as orientações do Ministério do Trabalho e Emprego.
- b) As empresas se comprometem a fornecer, trimestralmente, a FEMACO, relação contendo todos os empregados afastados por auxílio do trabalho acidentado do trabalho.
- c) As empresas poderão adotar o controle informatizado e digital do Termo de recebimento e responsabilidade de EPI (Ficha de EPI), o qual deverá conter todas as informações exigidas pela legislação vigente, valendo como prova de recebimento, a assinatura eletrônica realizada por quem for responsável, em sistema eletrônico que garanta a identidade do empregado signatário. Em face ao tipo de sistema adotado, **fica convencionado que o empregado deverá assinar o aplicativo do sistema utilizado em seu celular.**

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES

Deverão ser fornecidos, gratuitamente, 1(um) uniforme na admissão e outro 30 (trinta dias) após. Em caso de ser cobrado ou descumprimento dos vencimentos do empregado, a empresa fica obrigada a restituir em dobro o respectivo valor, na forma do artigo 462 da Consolidação do Trabalho - CLT.

Fica assegurado a empresa o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago no mesmo, por ocasião do desligamento do empregado.

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS

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

- a) Deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica.
- b) A falta de indicação do CID – Classificação Estatística Internacional de Doenças nos atestados médicos, não invalida sua eficácia.

Parágrafo Primeiro: O atestado deverá ser entregue, pessoalmente, ou, no caso de absoluta impossibilidade comprovada, por outrem, ou por meio eletrônico até 48 (quarenta e oito) horas após a emissão do referido atestado médico, sendo convalidado pelo médico da empresa.

Parágrafo Segundo: Quando o empregado prestar serviço fora do domicílio da sede da empresa, a entrega do atestado médico poderá ser feita na sua subsele ou posto de apoio, caso existam, ou recolhido pelo preposto da mesma no próprio posto de serviço.

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

Parágrafo Quarto: Caso a empresa suspeite de fraude no atestado apresentado, poderá solicitar esclarecimentos aos responsáveis, os quais deverão prestá-las, vez que a prática de atestado falso é crime, previsto nos arts. 297 e 302 do Código Penal.

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

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

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 Norma Regulamentadora nº 4, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) poderá ser constituído pelo SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO, englobando as empresas da mesma atividade localizadas na área de representação do SEAC - SP SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO;

-> Para facilitar a leitura, transcreve-se a Norma Regulamentadora 4, nos artigos em referendados nesta cláusula. " NR 4 REGULAMENTADORA 4 SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO "4.1. As empresas públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados em atividade de risco, deverão constituir Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) para a prevenção de acidentes e doenças profissionais, bem como para a investigação e a análise de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, e para a orientação e o treinamento dos empregados em risco de acidente de trabalho e de doenças ocupacionais.

Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho." ... "4.14.3 As empresas de mesma econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II, poderão SESMT comum, organizado pelo sindicato patronal correspondente ou pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto em Co Acordo Coletivo de Trabalho." ... "4.14.3.4 O SESMT organizado conforme o subitem 4.14.3 deve ter seu funcionamento avaliado semestral Comissão composta de representantes das empresas, do sindicato de trabalhadores e da Delegacia Regional do Trabalho, ou na forma e 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, ainda por dois integrantes da empresa que aderir ao sistema efetivarão a avaliação do sistema no prazo de seis meses após sua implantação

FISCALIZAÇÃO: A partir de seis meses da implantação, a comissão paritária composta pelos signatários, poderá requisitar às empresas pelo SEAC - SP SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO, que não aderirem ao sistema documentação relativa ao SESMT, mediante simples notificação com aviso de recebimento, com prazo de apresentação não inferior à vinte 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) normativo por empregado da empresa, sendo metade à cada entidade, sem prejuízo de comunicação ao Ministério Público do Trabalho, e à do Ministério do Trabalho e Emprego.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

Na hipótese do empregado ser encaminhado ao INSS para recebimento de benefício previdenciário, e tenha este sido negado ou cessado mesmo retornar a empresa imediatamente após comunicação do INSS. Fica, outrossim, determinado que o empregado deverá informar a decisões de deferimento ou indeferimento e/ou demais movimentações de benefícios e/ou aposentadoria, no prazo máximo de 48 comunicação, **sob pena de não poder requerer qualquer verba inerente ao período não informado.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso o empregado opte por recorrer da decisão do INSS, pelas vias administrativas ou judiciais, e não retorne : deverá o mesmo entregar a empresa, por escrito, a intenção de recurso, ficando durante o período com o contrato de trabalho suspenso at a laborar, cumprindo os tramites legais de retorno ao trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Anualmente, o empregado afastado deverá comunicar a empresa a sua respectiva situação, considerando os presente cláusula coletiva de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ENQUADRAMENTO SINDICAL

Para se determinar a norma coletiva aplicável entre empregado e empregador faz-se necessário verificar qual a atividade desenvolvida pela fim de que se proceda ao enquadramento sindical.

Se o empregador lista diversas atividades em seu contrato social, aquela que mais se destaca determina a entidade sindical a a representar a empresa na celebração de normas coletivas o enquadramento sindical do trabalhador decorre da atividade preponderante empresa.

Neste sentido, mesmo que a empresa desenvolva atividades outras, utilizando um universo ínfimo de empregados, mas dentro do contexto atividade principal, esta será sua atividade preponderante.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE AFASTAMENTO

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL (ASSOCIATIVA)

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea "e", da CLT e de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal Recurso Extraordinário n.º 189.960-3, publicada no DJU em 10/08/2001, e conforme aprovação em assembleias pelos trabalhadores da categoria empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2024, a importância equivalente a 1% (um do salário de cada empregado, devidamente corrigido e limitado o desconto individual mensal a R\$ 40,00 (quarenta reais), a título de Contribuição Assistencial Negocial ou a importância equivalente a **R\$ 35,00 (trinta e cinco reais)** do salário de cada empregado a título de Contribuição Assistencial Associativa. Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito. As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao Sindicato profissional 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 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais. Os empregados que v contratados após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão.

Fica aberto o prazo para apresentação de declaração de oposição ao aludido desconto, no período compreendido entre 01/01/2024 a 10/C secretaria da entidade, no horário das 08:00 as 17:00 horas, devendo ser entregue pessoalmente e de próprio punho, em duas vias. O importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial (Associativa) será de inteira responsabilidade da empresa a omissão empresarial na efetivação do repasse a entidade profissional fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CRTS - RELAÇÕES TRABALHISTAS SINDICAIS

A CRTS - Contribuição de Relações Trabalhistas Sindicais, é devida pelas empresas ao SEAC-SP, mensalmente, no percentual de 0,4% (zero quatro por cento), incidente sobre a base de cálculo do FGTS constante da folha de pagamento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA COM AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - Consideram-se obrigações sindicais: a) recolhimento da Contribuição Sindical (profissional e econômica); b) recol todas as taxas e contribuições inseridas nesta convenção; c) cumprimento integral desta convenção.

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ULTRATIVIDADE

Todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho terão validade até a assinatura da Próxima Convenção Coletiva.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica acordado entre as partes, a constituição da Comissão de Conciliação Prévia em atendimento a Lei 9.958/2000. Para tanto, as partes para que o regulamento de funcionamento da comissão seja deliberado, discutido e aprovado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

As partes se comprometem a debater e elaborar um regulamento padrão sobre o funcionamento da Comissão, tendo em vista a vigência da 13.467/2017.

Paragrafo Único: É vedada a formação de Comissão de Representação dos Trabalhadores antes da elaboração do Regulamento Padrão em SP e da ENTIDADE SINDICAL PROSISSIONAL SIGNATÁRIA.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS

É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações t perante a ENTIDADE SINDICAL PROSISSIONAL SIGNATÁRIA - SIEMACO ITANHAÉM E REGIÃO.

Para tanto, as partes se reunirão para deliberarem sobre as regras do termo de quitação anual das verbas trabalhistas, através de um específica a ser criada em até 90 dias.

Parágrafo Único: O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo er com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA SOBRE O ACORDO COLETIVO

- 1) PREVALECERÃO TODAS as condições estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho SOBRE aquelas estipuladas em Acordo Coletivo de inclusive salários;
- 2) Ficam garantidas e respeitadas as condições mais benéficas existentes nas decisões judiciais transitadas em julgado e nos acordos coletivos firmados entre empresas e a **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA**.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PRAZOS E MULTAS

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CLÁUSULAS SOCIAIS E ECONÔMICAS

Ficam mantidas as cláusulas da presente convenção Coletiva de Trabalho, exceto, as cláusulas de **natureza econômicas** para o biênio 202

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DIA DO TRABALHADOR EM ASSEIO E CONSERVAÇÃO

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

Neste dia, (16 de maio de cada ano) sendo dia útil e trabalhado, as empresas fornecerão aos seus trabalhadores, **mais um tíquete-ref cada empregado** que tenha trabalhado no dia 16 de maio, totalizando o valor de **R\$ 39,54** (trinta e nove reais e cinquenta e quatro centavos).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - PAGAMENTOS E REPASSES

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenentes fixam, conforme disposições contidas nos artigos I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos empregados, tais como nome, CPF, endereço residencial e dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que necessário e quando autorizados em geral da categoria, assim entendida largo senso, ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocar empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pesada.

Parágrafo único: para sua segurança jurídica, a empresa poderá incluir esse item no contrato de trabalho firmado com o empregado.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS MÍNIMO

A "**Tabela de Encargos Sociais Mínimo**", é uma sugestão elaborada com base na realidade empresarial das empresas do setor de conservação, visando criar mecanismos para evitar a precarização do setor e fornecer ao tomador de serviços uma base de informações para equalização de propostas comerciais, com foco em colaborar para evitar as contratações com valores inexecutáveis.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO
SEAC/SP

PLANILHA DE FORMAÇÃO DOS ENCARGOS SOCIAIS MÍNIMOS

ITENS DE FORMAÇÃO	PERCENTUAL
GRUPO A - ENCARGOS SOCIAIS BÁSICOS	
Previdência Social	20,0000%
SESI	1,5000%
SENAI	1,0000%
INCRA	0,2000%
SEBRAE	0,6000%
Salário-educação	2,5000%
Seguro Contra Acidentes de Trabalho	3,0000%
Fundo de Garantia por Tempo de Serviço -FGTS	8,0000%
TOTAL GRUPO A	36,8000%
GRUPO B - TEMPO REMUNERADO E NÃO TRABALHADO	
Férias	9,1518%
Ausência por Enfermidade (igual ou menor que 15 dias)	1,6916%
Ausências Legais	0,9524%
Licença Paternidade	0,4178%
Acidente de Trabalho	0,6347%
Aviso Prévio Trabalhado	0,0254%
TOTAL GRUPO B	12,8737%
GRUPO C - ADICIONAL DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO	
Adicional de Férias	3,0506%
13º Salário	9,3839%
TOTAL GRUPO C	12,4345%
GRUPO D - OBRIGAÇÕES RESCISÓRIAS	
Aviso Prévio Indenizado	5,1285%
Incidência do FGTS sobre aviso prévio	0,4103%
Incidência da Multa FGTS e da Contribuição Social Sobre os depósitos FGTS	1,2863%
Incidência da multa FGTS e da Contribuição Social sobre o aviso-prévio indenizado	0,2222%
Incidência da multa FGTS e da Contribuição Social sobre o aviso-prévio trabalhado	0,0004%
TOTAL GRUPO D	7,0477%
GRUPO E - APROVISIONAMENTO DE CASOS ESPECIAIS	
Incidência do Grupo A sobre afastamento por licença-maternidade	0,3270%
Incidência do FGTS sobre o acidente de Trabalho (igual ou menor que 15 dias)	0,0015%
Percentual Referente a Abono Pecuniário	0,1305%
Percentual Referente a Reflexo do Aviso-Prévio Indenizado Sobre Férias e 13º Salário	0,9972%
Incidência do FGTS Sobre Reflexo do Aviso-Prévio Indenizado Sobre o 13º Salário	0,0342%
TOTAL GRUPO E	1,4904%
GRUPO F - INCIDÊNCIAS CUMULATIVAS	
Grupo A x (Grupo B + Grupo C)	
Incidência do Grupo A Sobre Grupo B	4,3021%
Incidência Grupo A Sobre o Grupo C	4,5759%
TOTAL GRUPO F	8,8780%
TOTAL GERAL	79,5243%

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - PLANILHA DE FORMAÇÃO DE ENCARGOS SOCIAIS MÍNIMO EXEQUÍVEL

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

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

}

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

PAULO ROBERTO SANTANA DIAS
PRESIDENTE
SIEMACO ITANHAEM E REGIAO

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE AGE DOS TRABALHADORES - SIEMACO ITANHAÉM E REGIÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA PATRONAL -SEAC-SP

[Anexo \(PDF\)](#)

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