

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2.006 / 2.007

De um lado o **SEAC-SP - SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO**, representado por sua Diretoria, e, do outro lado, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO**, representado por seu Presidente, têm, entre si, justo e acordado a celebração da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, aplicável aos Empregados das **Empresas de Asseio e Conservação**, alocados na base territorial do Sindicato Profissional, com os termos e condições a seguir estabelecidos:

01 - AUMENTO SALARIAL:

As empresas concederão um aumento salarial de 5% (cinco por cento) **a partir de 1º de fevereiro de 2006**, que terá como base de **aplicação os salários vigentes em 31 de janeiro de 2006**. Este percentual deverá ser aplicado a todos os empregados, **até a parcela salarial de R\$ 3.000,00 (três mil reais)**. Os valores que superarem esta parcela salarial poderão ser objetos de livre negociação entre empresa e empregados.

1.1 - COMPENSAÇÃO: As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente no período compreendido entre 1º maio de 2005 a 31 de janeiro de 2006, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

1.2 - Os empregados admitidos após 1º de maio de 2005, receberão o reajuste de forma **proporcional, calculando-se a base de 1/9 por mês**.

02 - SALÁRIOS NORMATIVOS:

A partir de 1º de fevereiro de 2006, serão garantidos os seguintes salários normativos, para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSRs), exceto a jornada estabelecida na cláusula 03.

PISO SALARIAL MÍNIMO	R\$ 387,80
COPEIRA	R\$ 400,42
LIMPADOR DE VIDROS	R\$ 440,13
RECEPCIONISTA	R\$ 436,00
PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO	R\$ 472,58
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R\$ 436,00
ZELADORIA EM PRÓPRIOS PÚBLICOS	R\$ 514,01
DEDETIZADOR/ ASSEMELHADO	R\$ 465,39
TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO	R\$ 524,87
AUXILIAR EM DESENTUPIMENTO	R\$ 387,80
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R\$ 413,06
DEMAIS FUNÇÕES	R\$ 413,06
OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA	R\$ 557,45
PISO EM MONTADORAS	R\$ 624,82

2.1- Entende-se como piso salarial mínimo, o salário 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 Brasileira de Ocupações – CBO.**

2.1.1 - COMISSÕES:

Fica estabelecido para o técnico em desentupimento e para o auxiliar em desentupimento, além de garantia do piso salarial, o direito a uma comissão, por serviço executado, cujos percentuais serão estabelecidos, livremente, entre empresa e empregado.

2.2 - ENCARREGADOS / ASSEMELHADOS:

Aos empregados que exercem função de Encarregado serão garantidos os seguintes salários normativos:

- a)-** responsável por até 10(dez) empregados: piso salarial da função mais 10% (dez por cento);
- b)-** responsável por 11(onze) a 20 (vinte) empregados: piso salarial da função mais 20% (vinte por cento);
- c)-** responsável por 21 (vinte e um) a 30 (trinta) empregados: piso salarial da função mais 30% (trinta por cento);
- d)-** responsável por 31 (trinta e um) ou mais empregados: piso salarial da função mais 50% (cinquenta por cento);

03 – JORNADA DE TRABALHO DE 06 HORAS:

Fica garantido, aos empregados que trabalham 06 (seis) horas diárias ou 180 (cento e oitenta) horas mensais, computado o Descanso Semanal Remunerado (DSR's), piso salarial mínimo da função, estabelecidos na cláusula 02.

04 - JORNADA MÍNIMA:

O valor correspondente aos salários dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho não poderá, sob nenhuma hipótese, ser inferior ao Piso Salarial estabelecido para cada função. As empresas que adotarem turno de **04** (quatro) horas, remunerarão seus funcionários em **50%** (cinquenta por cento) do PISO SALARIAL FIXADO PARA SUA FUNÇÃO.

05 - PAGAMENTO DE SALÁRIO - PRAZO:

As empresas são obrigadas a efetuar o pagamento da remuneração de seus empregados até o 5^o (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido. As férias serão pagas até 02 (dois) dias antes do início de gozo.

5.1 - O não pagamento, nos prazos estabelecidos, acarretará multa

diária de 05%(cinco por cento) do valor do salário do empregado,
revertido ao mesmo.

06 - PAGAMENTO EM CHEQUE:

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

07 - CESTA BÁSICA:

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

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

7.1 - Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, no valor **nunca inferior a R\$ 40,00 (quarenta reais)** através de tíquetes, vale alimentação ou cartões magnetizados das empresas fornecedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição ou vale alimentação, para compra de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos, desde que satisfeitas as exigências do item 7.1.2 desta cláusula. Também terão direito ao recebimento com o valor acima os empregados afastados por auxílio-doença (acima de 15 dias), acidente do trabalho, licença maternidade, férias e nos casos previstos na **cláusula 22** desta

norma coletiva, com **exceção ao disposto na letra f**, sendo que para os afastados por auxílio-doença e acidente do trabalho, será observado o período máximo de concessão do benefício estabelecido no item **7.3** desta cláusula.

7.1.2 - O empregador, a seu critério, poderá deixar de fornecer o benefício da cesta ou vale-alimentação quando o empregado tiver no mínimo **2 (duas) falta injustificada** no mês;

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

7.3 – A cesta **in natura** ou vale-alimentação, será concedido também durante o período de gozo de férias e licença-maternidade. No caso de afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo período **máximo de 90 (noventa) dias**. Nestas situações especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), efetuar a retirada, nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado.

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

7.3.2. - A retirada da cesta ou vale-alimentação, de conformidade com o item 7.3.1., deverá ser contra recibo.

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

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

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

Parágrafo primeiro: A irregularidade no fornecimento da cesta básica "*in natura*", por não corresponder à quantidade ou qualidade dos produtos indicados nesta cláusula, desde que comprovada, **sujeita o empregador ao pagamento de uma multa correspondente ao valor facial da cesta básica**.

08- TICKET REFEIÇÃO:

As empresas fornecerão, mensalmente, tíquete refeição ou auxílio alimentação, no **valor unitário de R\$ 3,20 (três reais e vinte 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**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As **empresas que fornecem a refeição, gratuitamente**, estão isentas do cumprimento desta obrigação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas **poderão descontar** do salário do trabalhador, a título de ressarcimento pelo benefício concedido, o valor correspondente a **R\$ 0,10 (dez centavos)** do valor

total do tíquete ou cartão refeição ou alimentação fornecida, em atendimento a Lei 6321, de 14 de abril de 1976, que trata do **PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador**.

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

09 - AUXÍLIO-CRECHE:

Nas empresas onde trabalhar pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, e que não possuam creche própria ou conveniada, nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, poderá se optar por conceder, mensalmente, auxílio creche às empregadas-mães, na importância equivalente a 15% (quinze por cento) do piso salarial, por filho menor até 01(um) ano de idade, mediante comprovação de despesas com a guarda, vigilância e assistência aos filhos.

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

9.2 - 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.

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

10 - ADICIONAIS:

As empresas pagarão a seus empregados os seguintes adicionais:

INSALUBRIDADE:

a) 20%(vinte por cento) do salário mínimo aos empregados que prestam serviços de limpeza em hospitais, postos de saúde, ambulatórios médicos e clínicas médicas;

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

b.1- As empresas que possuírem PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e Laudo Técnico Pericial anual especificando os graus de risco no ambiente de trabalho, poderão pagar os percentuais de insalubridade de acordo com o estabelecido nas Normas Regulamentadoras - NRs 15 e 16, garantindo-se o pagamento de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo.

c) 20% (vinte por cento) do salário mínimo aos empregados que exerçam a função de dedetizador ou assemelhado;

d) 20% (vinte por cento) do salário mínimo aos empregados que exerçam a função de técnico em desentupimento e auxiliar de desentupimento.

PERICULOSIDADE:

a) De 30%(trinta por cento) sobre a remuneração aos empregados que exerçam a função de limpador de vidros utilizando-se de balancim manual ou mecânico, cadeirinha, cinto de segurança, cordas ou assemelhados.

b) De 30%(trinta por cento) sobre a remuneração aos empregados que exerçam

tarefas em depósito de combustíveis, em abastecimento de veículos,

borracharias e aos soldadores;

11– SALÁRIO - SUBSTITUTO:

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

12 – CTPS – RETENÇÃO:

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

13 - VALE TRANSPORTE:

Na ocorrência de alteração durante o mês do valor da tarifa do transporte utilizado pelo empregado, desde que este comunique à empresa, a mesma procedera, no mês seguinte, à complementação do pagamento do vale-transporte.

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

13.2 - Fica facultado às empresas o pagamento do vale transporte em dinheiro, destacado no recibo de pagamento mensal, **conforme liminar concedida em medida judicial específica e enquanto a liminar estiver vigente.**

13.3 – Fica estabelecido que o pagamento em dinheiro do vale transporte, conforme previsto no item 12.2 não tem natureza salarial, não integrando a remuneração para nenhum efeito legal.

13.4 – A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale transporte, não será considerado falta.

14 – TRANSFERÊNCIA:

As empresas comunicarão seus empregados, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, sobre mudanças de local de trabalho e horário, respeitada a legislação atinente a cada caso.

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

14.2 - as despesas com transporte, excedentes, no caso de transferência do local de serviço ou plantões deverão ser pagas antecipadamente.

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

15 - FÉRIAS:

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

16 - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS:

É facultado às empresas firmar convênio com farmácias ou drogarias ou outra modalidade, para aquisição de remédios pelos empregados. Sempre será dada preferência aos serviços mantidos pelo Sindicato para esse fim.

1.6.1- o desconto do quê adquirido pelo empregado será efetuado em folha de pagamento, com sua autorização, no mês subsequente à compra.

17 - PRÊMIOS - INTEGRAÇÃO:

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

18- AVISO - PRÉVIO:

O aviso-prévio proporcional previsto no inciso XXI, do artigo 7º da Constituição Federal, enquanto não regulamentado e na vigência desta norma coletiva, será:

a) além do prazo legal de 30(trinta) dias, concedido, apenas para efeito de indenização, mais um dia, por ano completo de serviços prestados pelo empregado à empresa.

19 - DISPENSA POR JUSTA CAUSA:

O empregado dispensado por justa causa, sob 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.

20 - CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO:

As empresas reembolsarão as despesas de condução de seus empregados, em caso de deslocamento de um município para outro, para recebimento de rescisão de contrato de trabalho, **NA BASE TERRITORIAL do sindicato profissional representativo.**

21 - RESCISÃO - SALDO DE SALÁRIOS:

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

22 - RESCISÃO INDIRETA:

No caso de descumprimento de quaisquer condições estipuladas na presente Norma Coletiva, fica facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho, nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, com liberação e pagamento de todos os títulos decorrentes do contrato, de forma dobrada, sem prejuízo dos acréscimos legais.

23 - AUSÊNCIAS LEGAIS:

As empresas considerarão ausências legais do empregado ao serviço, sendo, portanto isentas de penalidades previstas nesta norma coletiva, os seguintes casos:

a) até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob dependência econômica.

- b) até 03 (três) dias consecutivos em virtude de casamento.
- c) por 05 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana.
- d) por 01 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.
- e) até 02 (dois) dias consecutivos ou não, para se alistar como 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 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 previstas em normas legais vigentes (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho), não se confundindo com ausências motivadas por doença e comprovadas através de atestado médico.

24 – ATESTADOS MÉDICOS

As empresas considerarão justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) e seus conveniados, bem como, os emitidos pelo serviço médico e odontológico do Sindicato Profissional e seus conveniados, ou quando o empregado estiver relacionado como dependente em Convênio Médico cujo titular seja o cônjuge.

24.1 – serão consideradas justificadas, também, as ausências para acompanhamento de filho menor e/ou inválido em consulta médica.

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

25 - DA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO:

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

REFEITÓRIOS:

Nos locais com mais de 10 (dez) empregados deverá ser proporcionado local apropriado para tomar refeições.

VESTIÁRIOS: Nas locações com mais de 10(dez) empregados deverá ter vestiário com armários e chuveiros, se não houver oposição do Tomador.

UNIFORMES:

Serão fornecidos, gratuitamente, 01 (um) uniforme na admissão e outro 30 (trinta dias) após.

No caso de cobrança 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.

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

25.1 - Fica proibida a utilização de cordas para a execução de serviços de limpeza de vidros, externamente.

25.2 - As empresas fornecerão, trimestralmente, ao Sindicato Profissional, relação constando todos os empregados afastados por auxílio doença ou por acidente do trabalho.

26 – BENEFÍCIO SOCIAL APOIO FAMILIAR

A Entidade Sindical Profissional prestará, gratuitamente, direta ou indiretamente, apoio familiar aos seus filiados, de acordo com regulamentação específica de serviços sociais e benefícios, em especial na decorrência de falecimento do titular.

27- APOSENTADORIA - INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR:

Ao empregado que contar com 60 (sessenta) meses ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador, será concedido, quando da sua aposentadoria, indenização complementar equivalente ao valor de 01(um) piso salarial.

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

28 - MENSALIDADES SINDICAIS e ASSEMELHADOS:

As empresas se obrigam, em conformidade com o disposto no artigo 545 da CLT, a descontar na folha de pagamento de seus empregados, as mensalidades sindicais ou valores decorrentes do uso de serviços disponibilizados, desde que autorizados pelo empregado, e recolher a respectiva importância aos sindicatos, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao vencido, sob pena das cominações legais.

29 – CONTRIBUIÇÃO SOCIAL:

As empresas efetuarão desconto, mensal, na folha de pagamento de salários, a título de **Contribuição Social**, em favor do Sindicato Profissional, da importância equivalente a 2% (dois por cento), do total líquido da remuneração paga aos Empregados, considerados os descontos previdenciários e do Imposto de renda.

29.1 - As empresas, encaminharão cópia da Guia/Boleto e relação nominal dos empregados, com salários e funções, respectivos, ao Sindicato Profissional.

29.2 - O não repasse, no prazo indicado na Cláusula 28, acarretará atualização monetária do que devido na forma da lei, e multa de 20% (vinte por cento) sobre o montante, e juros de 1% (um por cento) ao mês, sendo que, em caso de cobrança judicial, as empresas arcarão com os honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento) sobre o total devido.

30- ESCALAS DE TRABALHO:

30.1 TURNO FIXO 12X36:

Fica facultada às empresas a compensação de horas, bem como, à implantação de jornada de trabalho em turno fixo de 12 (doze) horas, no sistema 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), observado o limite mensal de 220 (duzentos e vinte) horas, já computados os DSR's e com a anuência do **Sindicato Profissional**.

30.2 – ESCALAS DE TRABALHO PARA FUNÇÕES DE PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO E RONDA:

Parágrafo primeiro: Em razão da necessidade de adaptar-se às novas tendências de flexibilização das normas trabalhistas e às necessidades do mercado, **fica facultada às empresas a implantação de escalas de trabalho**, organizadas mensalmente e constantes em quadros de avisos, para as funções de **porteiro/controlador de acesso e ronda**, nos sistemas de turnos **4x2** (quatro dias de trabalho por dois de descanso); **5x1; 5x2 e 6x1**, **garantindo-se a cada empregado, no mínimo 01 (uma) folga aos domingos** num período máximo de 07 (sete) semanas, conforme previsto no artigo 2º alínea “b” da Portaria 417/66.

Parágrafo segundo: Nestas hipóteses de escalas, a jornada mensal de trabalho que ultrapassar 191 (cento e noventa e uma) horas, deverá ser remunerada como horas extraordinárias, com os adicionais legais e reflexos nos DSR's, férias + 1/3, feriados, 13º salários e FGTS + 40%, observando-se também a redução da jornada noturna e o intervalo de que trata o artigo 71 da CLT.

Parágrafo terceiro: Eventuais feriados deverão ser computados na jornada mensal de 191 horas, porém se trabalhados, deverão ser consideradas horas extraordinárias a serem pagas com acréscimo de 100%, salvo se forem concedidas folgas compensatórias.

Parágrafo quarto: A implementação dos turnos previstos nesta cláusula está condicionada à anuência prévia do **Sindicato Profissional**.

31 – COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:

As partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho estabelecem que formarão **Comissão Intersindical de Conciliação Prévia** do setor de asseio e conservação, na região de abrangência desta CCT, com elaboração do regulamento da mesma, a fim de adequá-la aos termos da Lei nº 9.958/2000.

32 – PROGRAMA PARA ALFABETIZAÇÃO DE ADULTOS

Será criada comissão paritária com objetivo de se estudar a viabilização da implantação de programa de alfabetização e/ou profissionalização de adultos, para os integrantes da categoria profissional.

33- CONVÊNIOS FINANCEIROS BANCÁRIOS - LEI 10.820/2003

As empresas poderão, de acordo com a legislação, firmar convênios com Instituições Financeiras e Sociedades de Arrendamento Mercantil, objetivando a tomada, pelos empregados, de empréstimos, financiamentos, ou arrendamento mercantil, nos quais anuirá a Entidade Profissional nos termos da Lei vigente, desde que sejam encaminhadas propostas e respectivos ônus. Sem prejuízo dos Convênios firmados diretamente pela Entidade Profissional.

34 – COMISSÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

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

34.1 – O resultado dos trabalhos desenvolvidos pela comissão, servirá de balizamento para providências que deverão ser tomadas pelas partes, no interesse dos Trabalhadores e da atividade empresarial.

35 – HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões contratuais deverão, preferencialmente, ser efetuadas nos sindicatos profissionais.

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

35.2 - Fica estipulado o prazo de 10 (dez) 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 deverá ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula.

36 - GARANTIA DE AFASTAMENTO:

Fica garantido o afastamento remunerado aos dirigentes sindicais, cipeiros e

delegados sindicais, quando da participação em

seminários, cursos e congressos

realizados pelas entidades

sindicais.

37- PRAZOS E MULTAS:

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

No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, a empresa pagará, em favor da parte prejudicada, e para cada infração cometida, multa de 20%(vinte por cento) do menor piso salarial da Categoria Profissional.

38- CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA COM AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS:

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - Consideram-se obrigações sindicais:

a) recolhimento da Contribuição Sindical (profissional e econômica);

b) recolhimento de todas as taxas e contribuições inseridas nesta convenção;

c) cumprimento integral desta convenção.

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

39- MUDANÇA DE DATA BASE:

Para efeito de renovação de todas as cláusulas constantes na Convenção Coletiva de Trabalho, fica estabelecido o dia **1º de fevereiro de cada ano**, como data base da categoria profissional e econômica, respectivamente.

40 - VIGÊNCIA:

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência por um período de 12 (doze) meses, iniciando-se em **1º fevereiro de 2006** e **expirando-se em 31 de janeiro de 2007**.

41 – ABRANGÊNCIA:

Esta norma coletiva abrange todas as empresas e seus empregados, salvo os diferenciados, legalmente reconhecidos, que prestam serviços de asseio e conservação, pintura, restauração e limpeza de fachadas, dedetização, desinsetização, descupinização, desratização, desentupimento, desinfecção, lavagem de carpetes, limpeza de fossas, limpeza de caixas d'água, raspagem de tacos e assoalhos, aplicação de sinteko e cascolac, portaria, manutenção elétrica e hidráulica, marcenaria, carpintaria, garagistas, manobristas, serviços de copa, zeladoria, serviços administrativos e assemelhados, nos municípios representados pela entidade Sindical Profissional.

São Paulo, 05 de junho de 2006.

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

CNPJ Nº. 62.812.524/0001-34

Registro Sindical Nº. 24.440.018491/84

ALDO DE AVILA JUNIOR

Presidente

CPF Nº 189.913.198-15

RUI MONTEIRO MARQUES

Diretor Financeiro

CPF Nº 038.979.418-05

CARLOS ALBERTO GUIMARÃES

Diretor Secretário

CPF N.º 638.248.338-91

DRAUSIO AP. V. BOAS RANGEL

Deptº Trabalhista/Sindical

OAB/SP 14.767

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE SÃO JOSÉ DOS
CAMPOS E REGIÃO**

CNPJ N.º 61.876.175/0001-70

Registro Sindical N.º 24000.002706/91

MILTON MIACCI

Presidente

CPF/MF N.º 313.526.348-72