SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO
E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO

São Paulo, 18 DE ABRIL DE 2018.

COMUNICADO CONJUNTO SEAC-SP E SINDILIMPEZA

De um lado o SEAC/SP - SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO, com CNPJ: 62.812.524/0001-34, representado por seu Presidente **RUI MONTEIRO MARQUES**, e de outro lado, **O SINDILIMPEZA - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO EM CUBATÃO, GUARUJÁ, PRAIA GRANDE, SÃO VICENTE E BERTIOGA, CNPJ n. 62.288.535/0001-67**, neste ato representado por sua Presidenta, **Sra. PALOMA DOS SANTOS**, têm entre si, justo e acordado a celebração da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, nos termos e condições a seguir:

A partir de **1º de janeiro de 2018**, serão garantidos os seguintes salários normativos, para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), ***exceto*** as jornadas estabelecidas nas cláusulas: ***JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 04 HORAS DIÁRIAS*** e ***JORNADA DE TRABALHO DE 06 HORAS DIÁRIAS.***

PISO SALARIAL MÍNIMO no valor de **R$1.110,70** (mil, e cento e dez reais e setenta centavos).

Reajuste de **3%** (três por cento) para os demais salários normativos **constantes do quadro de funções e salários** abaixo transcritos:

PISO SALARIAL MÍNIMO	R$ 1.110,70
COPEIRA	R$ 1.143,06
LIMPADOR DE VIDROS	R$ 1.256,38
RECEPCIONISTA	R$ 1.244,61
PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO/ASSEMELHADO	R$ 1.348,99
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R$ 1.244,61
ZELADORIA EM PRÓPRIOS PÚBLICOS	R$ 1.466,60
DEDETIZADOR/ASSEMELHADO	R$ 1.328,47
TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO	R$ 1.498,32
AUXILIAR EM DESENTUPIMENTO	R$ 1.110,70
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R$ 1.179,11
DEMAIS FUNÇÕES	R$ 1.179,11
HIDROJATISTA (PRESSÃO ACIMA DE 4.000 PSI)	R$ 1.436,97
OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA	R$ 1.639,20
OPERADOR DE VÁCUO	R$ 1.639,20
COVEIRO/SEPULTADOR	R$ 1.660,86
TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLÓGICO	R$ 1.697,23
VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS E PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL	R$ 1.195,83
AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO (ADICIONAL DE 40% SOBRE O SALARIO FEDERAL)	R$ 1.110,70
LIDER (RESPONSÁVEL POR ATÉ 10 EMPREGADOS)	R$ 1.250,00
ENCARREGADO (RESPONSÁVEL POR 11 OU MAIS EMPREGADOS)	R$ 1.500,00
AUXILIAR DE LIMPEZA EM ÁREA PORTUÁRIA	R$ 1.233,36
AUXILIAR DE LIMPEZA EM PÓLO INDUSTRIAL	R$ 1.233,36
TÍCKET REFEIÇÃO (OBS: DESCONTO DE R$ 0,13 POR DIA)	R$ 14,73 (total sem desconto)
CESTA BÁSICA/VALE ALIMENTAÇÃO	R$ 102,58
PPR (CADA PARCELA DE R$ 129,28)	R$ 258,57

Reajuste de 3% (três por cento) para os demais empregados, cujas funções não façam parte do quadro de salários normativos acima referido e que percebam até o valor de R$ 5.510,50 (cinco mil quinhentos e dez reais e cinquenta centavos) mensais;

Exemplificando: Será aplicado a todos os empregados, até a parcela salarial de R$ 5.510,50 (cinco mil quinhentos e dez reais e cinquenta centavos), o reajuste de 3% (três por cento).

Os valores que superarem esta parcela salarial, ou seja, a parcela a partir de R$ 5.510,51 (cinco mil quinhentos e dez reais e cinquenta e um centavos), o reajuste será de 1,5% (um virgula cinco por cento). Desta forma, fica garantido a todos os funcionários que percebam o salário superior a R$ 5.510,50 (cinco mil quinhentos e dez reais e cinquenta centavos), um ganho real de R$ 165,31 (cento e sessenta e cinco reais e trinta e um centavos).

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Compensação - As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente no periodo compreendido entre 1º de fevereiro de 2017 a 31 de dezembro de 2017, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2017, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/11 por mês, **com exceção aos pisos já estabelecidos na tabela de funções e salários.**

COMISSÕES:

Fica cancelada e sem efeito a cláusula 3º - Salários Normativos, da CCT Registrada sob o nº **SP005166/2017 em 24/05/2017**, especificamente os subitens **4.1, 4.1a, 4.1 b, 4.1 c e 4.1 d** (comissões) que passa a valer conforme abaixo descrito:

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO
E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO

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 5 º (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalhado.**

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

2.) O empregador poderá optar em pagar o décimo terceiro salário nos termos da Legislação Instituida pela Lei 4.090/62 e pela Lei 4.749/65, regulamentada pelo Decreto lei 57.155/65, as quais dispõem que o pagamento deve ser feito em duas parcelas, equivalente a 50% do valor a que o empregado tem direito até o dia 30 de novembro de cada ano e a segunda, equivalente aos 50% restantes, até o dia 20 de dezembro de cada ano ou poderão realizar o pagamento em PARCELA ÚNICA até 10/12/2018;

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

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas pagarão a seus empregados os seguintes adicionais:

INSALUBRIDADE:

1.) **20%** (vinte por cento) **do salário mínimo federal** aos empregados que prestam serviços de limpeza em hospitais, postos de saúde, ambulatórios médicos, clínicas médicas e clínicas odontológicas, caso façam cirurgias de micro e pequeno 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, unidade de terapia intensiva).

2.1) As empresas que possuirem 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 - NR's 15 e 16, garantindo-se o pagamento de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo federal;

3.) **20%** (vinte por cento) do salário mínimo federal aos empregados que exerçam a função de dedetizador ou assemelhado;

4.) **20%** (vinte por cento) do salário mínimo federal aos empregados que exerçam a função de técnico em desentupimento e auxiliar de desentupimento;

5.) **40%** (quarenta por cento) sobre o salário mínimo federal, para os empregados que forem contratados para a função de "AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO ", com determinação expressa das atividades de limpeza ou higienização de instalações sanitárias (banheiros) de uso público ou coletivo de grande circulação e a respectiva coleta de lixo, tais como: hospitais, aeroportos, terminais rodoviários e ferroviários, estádios, arenas, casas de show, shopping, órgãos públicos e outros com a mesmas características, desde que o trabalho seja executado **de forma permanente e efetiva** dentro de sua carga horária mensal, por não se equiparar a limpeza de residência e escritório.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO
E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO

PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADO

Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, estabelecendo para este período o sistema de participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado. A verba objeto do presente **PPR – Programa de Participação nos Resultados** está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000.

a) Período de Apuração e Pagamento:

Exercício 2018: O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2018 até Junho de 2018, com o pagamento até o dia 10 de Agosto/2018; e de Julho de 2018 até Dezembro de 2018, com o pagamento até o dia 10 do mês de Fevereiro/2019.

b) Condições Gerais:

Faltas:

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

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

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

c) ***Valor do PPR:***

R$ 258,57 (duzentos e cinquenta e oito reais e cinquenta e sete centavos), sendo pago em 02 (duas) parcelas semestrais no valor de **R$ 129,28** (cento e vinte e nove reais e vinte e oito centavos) cada, sendo a primeira em **10 de agosto de 2018** e a **segunda 10 fevereiro de 2019**.

d) ***Penalização:***

Fica estabelecido o pagamento de ½ **(meio) piso salarial mínimo**, estabelecido na Convenção Coletiva vigente à época, semestralmente, para as empresas que não aderirem no prazo pré estabelecido nesta cláusula, em favor de cada empregado.

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

d.1.1) Sendo este valor maior aquele estipulado no item acima, "Valor do PPR", não poderá ocorrer diminuição do mesmo, considerando o Direito Adquirido do empregado sobre o PPR concedido pela Empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nos Acordos ulteriores a este;

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

e) ***Conciliação:***

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

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

SINDILIMPEZA

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

CESTA BÁSICA

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

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

1.) Fica facultado às empresas, fornecerem a cesta básica nas seguintes formas:

a) "*in natura*";

b) vale-alimentação ou equivalente;

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

CESTA BÁSICA	**ANO 2018**
VALOR EM REAIS	**R$ 102,58**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TÍQUETE REFEIÇÃO

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

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

TÍQUETE REFEIÇÃO	ANO 2018
VALOR EM REAIS	R$ 14,73
DESCONTO EM REAIS	R$ 0,13 (por ticket)

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

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

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

BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

A Entidade Sindical prestará indistintamente, à todos os trabalhadores subordinados a essa Convenção Coletiva de Trabalho, Benefícios Sociais em caso de: Nascimento de filho, incapacitação permanente ou falecimento, conforme tabela de benefícios definida pelo sindicato e discriminada no Manual de Orientações e Regras, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade Sindical Patronal.

Parágrafo Primeiro – A prestação dos benefícios sociais iniciará **a partir de 01/01/2018**, na forma, valores, parcelas, requisitos, beneficiários, penalidades e tabela de benefícios definida no Manual de Orientação e Regras registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

Parágrafo Segundo - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 01/01/2018**, o valor **total** de **R$ 9,33 (nove reais e trinta e três centavos)**por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br.

Parágrafo Terceiro – Fica também instituído o Benefício Natalidade, que será prestado quando do nascimento de filho de trabalhador(a). Para efetiva viabilidade deste benefício, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 01/01/2018, o valor de R$ 3,76 (três reais e setenta e seis centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br

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

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

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

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

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

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

CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES

Há muito tempo se discute a grande dificuldade que as empresas do setor de asseio e conservação têm de contratar aprendiz. Primeiro, porque as instituições obrigadas a oferecer cursos de qualificação não cumprem essa obrigação. Veja-se as entidades do sistema "S", que não conseguem organizar esses cursos voltados para o setor. Além disso, há também uma grande dificuldade de se encontrar adolescentes e jovens interessados em aprender as funções abrangidas pelo seguimento. A falta de interesse desse público em aprender a ser agente de asseio e conservação, por exemplo, explica também a falta de cursos. Mas a justificativa também é de que essas funções podem ser aprendidas em algumas horas, não se justificando uma formação metódica, com teoria e prática, ou seja, as funções elencadas abaixo não demandam formação profissional.

Excluem-se da base de calculo da cota de contratação de aprendizes das seguintes atividades: Copeira, Limpador de Vidro, Porteiro/Controlador de Acesso/Fiscal de Piso, zeladoria em Próprios Públicos, Dedetizador/ Assemelhado, Técnico em Desentupimento, Auxiliar em Desentupimento, Auxiliar de Manutenção, Hidrojatista, Operador de Varredeira Motorizada, Operador de Vácuo (Caminhões Limpa Fossa), Coveiro/Sepultador, Tratador de animais em Zoológico, Varredor de áreas Públicas Privadas (Pátios/Ruas), Agente de Higienização, Auxiliar de Limpeza e assemelhados.

PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADES INSALUBRES

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO
E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO

INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Nas jornadas superiores a 6 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% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para refeição e descanso.

TURNO FIXO 12 X 36

Fica cancelada e sem efeito a cláusula que prevê o turno fixo 12x36 da CCT Registrada sob o nº SP005166/2017 em 24/05/2017 e passa a valer conforme abaixo descrito:

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

Paragrafo 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.

Paragrafo terceiro- a indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% sobre a hora normal de Trabalho.

OUTRAS ESCALAS E JORNADAS

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

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

Parágrafo Segundo – A remuneração dos DSR's e dos Feriados não compensados serão refletidas nos pagamentos de férias e 13º salários dos empregados, inclusive quando indenizados.

Parágrafo Terceiro – Será concedido o intervalo intrajornada de acordo com o artigo 611-A da CLT, com no mínimo 30 (trinta) minutos para a refeição e descanso, cujo período será descontado da jornada diária. A não concessão ou concessão parcial do intervalo para refeição e descanso implica no pagamento de natureza indenizatória apenas do período suprimido com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

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

Parágrafo Quinto - Em casos de concessão de intervalo intrajornada de 01 (uma) hora, é facultado a empresa o seu fracionamento em 2 (dois) periodos de 30 (trinta) minutos cada.

Paragrafo Sexto - Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo terceiro, fica facultado ao empregado permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, cujo periodo não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador.

Parágrafo Sétimo - O Trabalho em turnos ininterruptos de revezamento sujeita as empresas ao cumprimento das normas constitucionais e legais existentes.

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

Parágrafo nono - O disposto no paragrafo anterior também se aplica para o tempo gasto do deslocamento aos locais disponiveis para a refeição.

Paragrafo décimo- O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal, por 220 (duzentos e vinte) horas.

Parágrafo décimo primeiro - Será rediscutida na integra a redação desta clausula, caso haja má utilização da mesma pelas empresas abrangidas nesta convenção coletiva de trabalho.

TEMPO DE TROCA DE UNIFORMES

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

FÉRIAS

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

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

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

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

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

6º) Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruidas em até três periodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO
E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

MENSALIDADE ASSOCIATIVA

A empresa se obriga a descontar mensalmente 2% (dois por cento) a titulo de Mensalidade Associativa, do SALÁRIO base na folha de pagamento de seus empregados ASSOCIADOS AO SINDILIMPEZA, em conformidade com o disposto no artigo 545 da CLT, e recolher até o 10º dia do mês subseqüente ao vencido.

a – Os pagamentos serão efetuados através de boletos próprios fornecidos pelo Sindilimpeza;

b – O não recolhimento no prazo legal implicará para a Empresa em multa de 20% (vinte por cento) do SALÁRIO normativo e juros de 1% (um por cento) ao mês, acrescidos ao valor devido.

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecido o teto de R$ 30,00 (Trinta Reais) para o desconto que trata a presente Clausula.

Parágrafo Segundo: A Empresa se obriga em fornecer mensalmente para o Sindilimpeza, até o dia 15 de cada mês, relação de empregados e seus respectivos descontos.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A empresa descontará de todos os seus empregados, o valor equivalente a um dia de serviço, uma vez ao ano, no mês de março, ou quando da admissão, caso não haja desconto do ano em exercicio.

a – Os pagamentos serão efetuados através de boletos próprios fornecidos pelo Sindilimpeza;

b – O não recolhimento no prazo legal implicará para a Empresa em multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias com adicional de 2% (dois por cento) ao mês subseqüente de atraso além de juros de 1% (um por cento), acrescidos ao valor devido.

Parágrafo Primeiro: A Empresa se obriga em fornecer ao Sindilimpeza, até 15 dias após o vencimento, relação de empregados e seus respectivos descontos.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL CONVENCIONAL

As empresas que prestam serviços nos Municípios de Cubatão, Guarujá, Praia Grande, São Vicente e Bertioga, contribuirão mensalmente, em favor do SINDILIMPEZA com a importância equivalente a 0,5% (zero cinco décimo por cento), sobre o total bruto da folha de pagamento de seus empregados, afim de que haja complemento do custeio do inciso II do Artigo 592 da CLT, especificadamente para fomento de atividades de promoção social, tais quais cursos de qualificação profissional, ou de melhoria intelectual dos trabalhadores pertencentes à categoria profissional, sem qualquer ingerência da Entidade Patronal sobre a Entidade Laboral, conforme entendimento do Ministério Publico do Trabalho. O referido recolhimento deverá ser feito até o dia 10 (dez) de cada mês, através de boleto emitido e disponibilizado pelo SINDILIMPEZA. As empresas que não efetuarem o recolhimento no prazo acima citado, arcarão com multa de 5% (Cinco por cento) sobre o total devido, além de juros de 1% (Um por cento) ao mês, e em caso de cobrança judicial arcará com honorários advocatícios na base de 5% (Cinco por cento). As empresas encaminharão mensalmente ao SINDILIMPEZA, copia autenticada das guias de recolhimento do FGTS, para conferência do valor recolhido.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL

O empregado contribuirá, mensalmente, com um valor correspondente a 1,0% (um por cento) sobre a folha salarial de cada mês, que será calculada pela soma dos salários nominais de todos os funcionários da empresa, a título de Contribuição Assistencial Negocial, que deverá ser recolhida ao Sindicato da categoria profissional. a) As empresas efetuarão o recolhimento desses valores em favor do SINDILIMPEZA até o dia 10 do mês subseqüente ao vencido, por meio de guias próprias fornecidas pelo sindicato dos trabalhadores, 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.

CONTRIBUIÇÕES DE RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS – CRTS

As contribuição de Relações Trabalhistas e sindicais, é devido pelas empresas ao SEAC-SP, mensalmente, no percentual de 0,4% (zero virgula quatro por cento), incidente sobre a base de cálculo do FGTS constante da folha de pagamento.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO
E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO

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 se reunirão para que o regulamento de funcionamento da comissão seja deliberado, discutido e aprovado.

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 Trabalho, inclusive salários;

2) Ficam garantidas e respeitadas as condições mais benéficas existentes nas decisões judiciais transitadas em julgado e nos acordos coletivos já firmados entre empresas e as respectivas Entidades Sindicais Profissionais.

HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões contratuais **deverão** ser efetuadas no SINDILIMPEZA.

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

b) Fica estipulado o prazo de 20 (vinte) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS 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 poderá descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, **exceto em relação ao saldo salarial referente aos dias trabalhados;**

d) Quando a Entidade Sindical Profissional der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alinea "b" desta clausula, será obrigada a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

INDENIZAÇÃO ADICIONAL DEVIDA NA DESPEDIDA ANTES DA DATA BASE

Considerando a caracteristica do setor de Asseio e Conservação ser prestação de serviços continuos 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 sem justa causa, conforme determinam as Leis 6.708/79 e Lei 7.238/84, em ambas no seu artigo 9º.

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 trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.** Para tanto as partes se reunirão para deliberarem sobre as regras do termo de quitação anual das verbas trabalhistas.

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

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 Lei nº 13.467/2017.

Paragrafo Primeiro- É vedada a formação de comissão de representação dos trabalhadores antes da regulamento padrão elaborado entre o sindicato patronal e laboral.

DEMAIS OBSERVAÇÕES

A íntegra da Convenção Coletiva será disponibilizada tão logo seja registrada no site do Ministério do Trabalho - sistema Mediador.

RUI MONTEIRO MARQUES
Presidente SEAC-SP

PALOMA DOS SANTOS
Presidenta Sindilimpeza