



São Paulo, 18 de janeiro de 2.018.

ÀS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO.

“COMUNICADO CONJUNTO FEMACO E SEAC-SP”

A FEMACO – Federação dos Trabalhadores em Serviços de Asseio e Conservação Ambiental, Urbana e Áreas Verdes no Estado de São Paulo e o **SEAC/SP**- Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado de São Paulo, informam que firmaram entre si, Convenção Coletiva de Trabalho 2018, cujas principais alterações são as seguintes:

1 - As empresas concederão um aumento salarial de **3% (três inteiros por cento) a partir de 1º de janeiro de 2018**, que terá como base de aplicação os salários vigentes em 31 de dezembro de 2017, passando o **PISO SALARIAL MÍNIMO ao valor de R\$ 1.110,70 (um mil cento e dez reais e setenta centavos)**.

2 – O mesmo percentual de aumento será concedido aos benefícios da cesta básica, tíquete refeição PPR – Programa de Participação nos Resultados e Benefício social familiar/natalidade.

3 – A integra da CCT será divulgada tão logo seja registrada no Ministério do Trabalho e Emprego – Sistema Mediador.

RUI MONTEIRO MARQUES
Presidente SEAC/SP
CPF nº. 038.979.418-05

JOSÉ ROBERTO SANTIAGO GOMES
Presidente FEMACO
CPF nº 011.652.138-42

São Paulo, 18 de janeiro de 2018.

Ref.: PRINCIPAIS CLÁUSULAS NEGOCIADAS ENTRE AS PARTES:

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, localizado Av. República do Líbano, 1204 - Jardim Paulista, na cidade de São Paulo/SP, representado por seu Presidente **RUI MONTEIRO MARQUES**, portador do CPF: 038.979.418-05 e de outro lado, a **FEMACO - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM SERVIÇOS, ASSEIO E CONSERVAÇÃO AMBIENTAL, URBANA E ÁREAS VERDES NO ESTADO DE SÃO PAULO**, com CNPJ Nº 67.987.917/0001-00, com sede social localizada na Rua Major Quedinho, nº 300 - Centro - CEP: 01050-030 São Paulo, representado por seu Presidente **JOSÉ ROBERTO SANTIAGO GOMES** portador do CPF/MF Nº **011.652.138-42** têm entre si, justo e acordado a celebração da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, nos termos e condições a seguir:

AUMENTO SALARIAL

As empresas concederão um aumento salarial de **3%** (três inteiros por cento) a **partir de 1º de janeiro de 2018**, que terá como base de aplicação os salários vigentes em **31 de dezembro de 2017**. Assim, o valor do Piso salarial mínimo será de **R\$ 1.110,70** (um mil cento e dez reais e setenta centavos).

O mesmo percentual de **3%** (três inteiros por cento) será aplicado nos benefícios da **Cesta básica, Tíquete Refeição, PPR - Programa de Participação nos Resultados, Benefício Social Familiar/Natalidade**.

TURNO FIXO 12X36

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

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

Parágrafo segundo: Se a jornada 12x36 ocorrer em ambiente insalubre é 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% 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.

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

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

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

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

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

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



Federação dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação
Ambiental, Urbana e Áreas Verdes no Estado de São Paulo.



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

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

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

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

PPR – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Exercício 2017: O período de apuração do **PPR – Programa de Participação nos Resultados** de **julho de 2017** até **dezembro de 2017**, terá o **pagamento no dia 10 fevereiro/2018**.

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 do mês de agosto de 2018** e de **julho de 2018** até **dezembro de 2018**, com o pagamento **no dia 10 do mês de fevereiro de 2019**.

PISO SALARIAL DA FUNÇÃO DE ENCARREGADO

O empregado que exerça a função de encarregado, líder ou assemelhado terá o piso salarial mínimo no valor de **R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais)**.

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 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 – 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 exerçam as funções de "**Agente de Higienização**" com determinação expressa da atividade de limpeza ou higienização de instalações sanitárias (banheiros) de **forma permanente e efetiva, exclusivamente** nas áreas críticas de hospitais, aeroportos, terminais (rodoviários, trens, metrô), parques públicos, universidades, shoppings centers, estádios, arenas, casas de show.

PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADES INSALUBRES

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

PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA SOBRE O ACORDO COLETIVO

1) Terão PREVALÊNCIA TODAS as condições estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho SOBRE aquelas estipuladas em Acordo Coletivo de Trabalho, inclusive de salários.

2) Ficam garantidas e respeitadas as condições mais benéficas existentes nas decisões Judiciais transitadas em julgado e nos acordos coletivos já firmados entre as Empresas e a respectiva Entidade Sindical Profissional.

UNIFORMES – TEMPO DE TROCA

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

FÉRIAS – FRACIONAMENTO

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

CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A maioria das empresas encontram grandes dificuldades para contratar pessoas com deficiência, seja pela falta dessas pessoas no mercado, seja pela dificuldade de locomoção, seja pela falta de formação e qualificação profissional.

No caso das empresas do setor de asseio e conservação, a dificuldade é ainda maior, primeiro porque a maioria das funções requer higidez física e mental, ampla movimentação de membros (limpeza e circulação nos ambientes) além da necessidade de, em muitos casos, ter que operar equipamentos, como nos hospitais, por exemplo.

Por esse motivo, as partes pactuam que excluem-se **da base de cálculo da cota para contratação de PCD, das seguintes funções:** Copeira, Limpador de Vidro, Porteiro/Controlador de Acesso/ Fiscal de Piso, Zeladoria em Prédios 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.

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 auxiliar de limpeza, 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.

Por esse motivo, as partes pactuam que excluem-se **da base de cálculo da cota de contratação de aprendizes, das seguintes atividades:** Copeira, Limpador de Vidro, Porteiro/Controlador de Acesso/ Fiscal de Piso, Zeladoria em Prédios 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.

INTERVALO PARA REFEIÇÃO

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

QUITACÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS

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

HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões contratuais **deverão** ser efetuadas nas **Entidades Sindicais Profissionais**.

- a) Fica facultado ao trabalhador, optar pela 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 dever 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.

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

INDENIZAÇÃO ADICIONAL DEVIDA NA DESPEDIDA ANTES DA DATA-BASE

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

CONTRIBUIÇÕES DOS EMPREGADOS: SINDICAL E NEGOCIAL

Conforme deliberação da categoria em Assembleia Geral, ficam as empresas obrigadas a proceder o desconto da contribuição sindical equivalente a 1 (um) dia de salário do empregado, bem como proceder o desconto da contribuição negocial mensal equivalente a 1% (um) do salário do empregado, em favor da entidade profissional, conforme disposto no artigo 8ª IV, e 149 da Constituição Federal e artigos 513 "e", 545, 578, 579, 582 e 583 da CLT.

As importâncias devem ser recolhidas ao **Sindicato Profissional**, em guias próprias, disponíveis no Sindicato, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais. A cópia do comprovante do recolhimento deverá ser enviada ao Sindicato Profissional, acompanhada de relação nominal dos empregados e respectivos descontos no prazo de 10 (dez) dias a contar do recolhimento.

Fica assegurado o direito do empregado em manifestar, a qualquer tempo, o desejo de oposição ao desconto da contribuição negocial, desde que faça de maneira individual e por escrito, sendo entregue na secretaria da Sede da Entidade Sindical.



Federação dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação
Ambiental, Urbana e Áreas Verdes no Estado de São Paulo.



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

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado à título de Contribuição Sindical e da Contribuição Negocial, será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao Sindicato Profissional, fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador, o mesmo ocorrendo em caso de o recolhimento vir a ser efetuado a outro Sindicato, que não seja o representante legal dos empregados, observando-se o local de prestação de serviços do empregado em relação a base territorial do **Sindicato Profissional**.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL CONVENCIONAL

As empresas que prestam serviços em todo o Estado de São Paulo, exceto nos municípios de São Paulo, São José dos Campos, Jundiaí, Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano, Diadema e Ribeirão Preto, contribuirão mensalmente, **em favor da FEMACO** 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 Público do Trabalho. O referido recolhimento deverá ser feito até o dia 15 (quinze) de cada mês, através de sistema on-line, disponibilizado pela **FEMACO**. A forma de geração, preenchimento e pagamento do boleto bancário será divulgado através das mídias disponíveis (e-mail, site, panfletos, jornais, etc). 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 a **FEMACO**, copia autenticada das guias de recolhimento do FGTS, para conferência do valor recolhido.

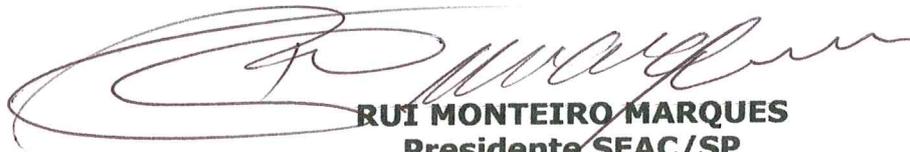
CONTRIBUIÇÃO DE RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS-CRTS

A Contribuição de Relações Trabalhistas e sindicais, é devido pelas empresas ao **SEAC-SP**, mensalmente, no percentual de 0,4% (zero vírgula quatro por cento), da folha de pagamento, com base de cálculo do FGTS.

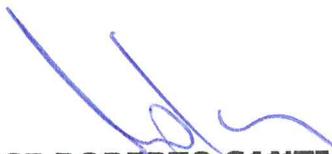
VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência do aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho no período de **1º de janeiro de 2018** até **31 de dezembro de 2018** e a data base da categoria em **1º de janeiro**.

A íntegra será divulgada tão logo seja registrada no Ministério do Trabalho e Emprego – Sistema Mediador.



RUI MONTEIRO MARQUES
Presidente SEAC/SP
CPF nº. 038.979.418-05



JOSE ROBERTO SANTIAGO GOMES
Presidente FEMACO
CPF nº 011.652.138-42