

## TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP003491/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/04/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR006448/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.108487/2023-65  
DATA DO PROTOCOLO: 24/04/2023

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 10260.103680/2022-29  
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 09/03/2022

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, Sr(a). RUI MONTEIRO MARQUES;

E

SIND.DOS E.EM EMPR.DE ASSEIO E CONS.,LIMP.URB.,A VERDES E TRABS. EM TUR.HOSP.DE SUZANO,MOGI,POA,ITA, CNPJ n. 03.491.527/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS JOSE DA SILVA;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO**, com abrangência territorial em **Ferraz de Vasconcelos/SP, Itaquaquecetuba/SP, Mogi das Cruzes/SP, Poá/SP, Rio Grande da Serra/SP e Suzano/SP**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de **1º de janeiro de 2023**, 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 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS e JORNADA DE TRABALHO DE 06 (SEIS) HORAS DIÁRIAS.

Reajuste de **7% (sete por cento)** para os demais salários normativos constantes do quadro de funções e salários abaixo transcritos:

|   |              |
|---|--------------|
| PISO SALARIAL MÍNIMO                                  | R\$ 1.481,56 |
| COPEIRA   | R\$ 1.524,73 |
| LIMPADOR DE VIDRO                                     | R\$ 1.675,88 |
| RECEPCIONISTA   | R\$ 1.660,18 |
| PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO/FISCAL DE PISO         | R\$ 1.799,43 |
| AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL                      | R\$ 1.660,18 |
| ZELADORIA EM PRÉDIOS PÚBLICOS                         | R\$ 1.956,30 |
| TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO                             | R\$ 1.998,61 |
| AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO                            | R\$ 1.481,56 |
| AUXILIAR DE MANUTENÇÃO                                | R\$ 1.572,81 |
| DEMAIS FUNÇÕES  | R\$ 1.572,81 |
| HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000psi)              | R\$ 1.916,79 |
| OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA                     | R\$ 2.186,53 |
| OPERADOR DE EMPILHADEIRA                              | R\$ 2.186,53 |
| OPERADOR DE VÁCUO                                     | R\$ 2.186,53 |
| COVEIRO/SEPULTADOR                                    | R\$ 2.215,44 |
| TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLOGICO                      | R\$ 2.263,95 |
| VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL | R\$ 1.595,12 |
| AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO                                | R\$ 1.481,56 |
| LÍDER (RESPONSÁVEL POR ATÉ 10 EMPREGADOS)             | R\$ 1.667,38 |
| ENCARREGADO (RESPONSÁVEL POR 11 OU MAIS EMPREGADOS)   | R\$ 2.000,86 |

#### **PISOS SALARIAIS ADMINISTRATIVOS:**

Reajuste de **7% (sete por cento)** para os demais empregados, cujas funções não façam parte do quadro de pisos salariais normativos acima e que percebam até o valor de R\$ 7.350,54 (sete mil, trezentos e cinquenta reais e cinquenta e quatro centavos) mensais. Os valores que superarem esta parcela salarial, ou seja, a parcela a partir de R\$ 7.350,55 (sete mil, trezentos e cinquenta reais e cinquenta e cinco 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 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](http://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 pressão acima de 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 caminhões limpa fossa.

\*4) **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.

\*5) **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 período compreendido entre 1º de fevereiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2022, 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 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.

### **Salário produção ou tarefa**

## **CLÁUSULA QUARTA - 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 e tíquete refeição para trabalhos em feiras, eventos esportivos e culturais.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

## CLÁUSULA QUINTA - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Considerando que a participação dos trabalhadores nos resultados da empresa, conforme os ditames da Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000, busca o incentivo à produtividade, nos termos do artigo 7º XI, da Constituição;

Considerando que a busca da melhoria da produtividade é alvo primordial a ser atingido pela empresa, que para isso deve contar com a imprescindível adesão do trabalhador às metas objetivadas;

Considerando que desde 2000, o Programa de Participação em Resultados (PPR) tem tido implementação recomendada em cláusula específica de sucessivas Convenções Coletivas;

As partes resolvem estabelecer o prazo até 31 de maio de 2023 para que as empresas que ainda não tenham implantado qualquer plano venham fazê-lo, para isso podendo optar tanto pelo Modelo de PPR já desenvolvido pelo SEAC-SP, quanto por outro que venham a negociar com o SIEMACO SUZANO.

Caso a negociação aqui referida venha a sofrer impasse, este devidamente comprovado, as partes desde já elegem como mediadores o SEAC-SP (Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado de São Paulo) e a FEMACO (Federação dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação Ambiental Urbana e Áreas Verdes no Estado de São Paulo), assegurando-se as partes nos trabalhos.

Se ainda assim persistir frustrada a negociação, fica avençada a distribuição anual do valor de **R\$ 310,83** (trezentos e dez reais e oitenta e três centavos), sendo pago em 02 (duas) parcelas semestrais no valor de **R\$ 155,42** (cento e cinquenta e cinco reais e quarenta e dois centavos) cada, sendo a **primeira em 10 de agosto de 2023** e a segunda **10 fevereiro de 2024**;

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;

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.

### Auxílio Alimentação

## CLÁUSULA SEXTA - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão, sem ônus para o trabalhador, mensalmente, a todos os seus empregados, independente 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 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 2023**

**VALOR EM REAIS**

**R\$ 132,49**

1 - Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, 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 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.

2- O empregado que apresentar falta sem justificacão 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 120 (cento e vinte) 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.

**10- No caso de recebimento da cesta básica "in natura", a empresa obriga-se a orientar seus empregados a comunicar as eventuais alterações de endereço, ao setor de RH (Recursos Humanos) da empresa mediante entrega de comprovante de endereço atualizado 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 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.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - TÍQUETE REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão, mensalmente, tíquete 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/por dia**

**VALOR EM REAIS**

**ANO 2023**

**R\$ 19,01**

Desconto de até

R\$ 1,27

**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 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*.

### **Auxílio Saúde**

## **CLÁUSULA OITAVA - COPARTICIPAÇÃO NO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DA CATEGORIA**

As partes entendem que a base de trabalhadores representada pela **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA**, é notadamente de um público vulnerável, carente de assistência básica ao próprio trabalhador e sua família, afetando sua vida pessoal e profissional. Como forma de minimizar esta realidade, historicamente alguns Sindicatos da categoria vem prestando parcialmente estes serviços aos trabalhadores e dentre os serviços disponibilizados é o de assistência à saúde (médica e odontológica) para os trabalhadores. Por se tratar de um serviço oneroso, as Empresas contribuirão, mensalmente, para seu custeio de forma a ampliar o escopo desta assistência e atender a todos os trabalhadores da categoria, o que atende a ambas as partes: 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 atendimento ambulatorial com consultas médicas e odontológicas, serviços de apoio ao diagnóstico, voltados à prevenção e procedimentos curativos básicos, através de convênios com clinicas e laboratórios especializados, sendo que o mesmo será gerido por instituição terceira, o Instituto Arlindo Gusmão de Fontes, CNPJ Nº 07.709.807/0001-47. Complementarmente e objetivando a promoção do bem estar físico, mental, emocional, intelectual, profissional e social da categoria, o Instituto executará atividades referenciadas no desenvolvimento de estudos, pesquisas, consultorias e ações visando o atingimento dos objetivos previstos nesta Convenção, para tanto realizando convênios e parcerias com centros especializados e entidades parceiras.

**Parágrafo Segundo:** Escopo dos benefícios de assistência á saúde médica e odontológica a ser oferecida a categoria: 1. Assistência médica ambulatorial: Serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, com as seguintes especialidades: clinica geral, ginecologia, ortopedia, urologia e oftalmologia. 2. Assistência odontológica: atendimento odontológico, exceto prótese e 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 **R\$ 32,05 ( trinta e dois reais e cinco centavos), por mês e por**

**empregado**, responsabilizando-se o Instituto a garantir assistência 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, tomando por 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 disponível na página eletrônica do Instituto (site) acessando o link

[HTTPS://institutoagf.org.br/tutorial-boleto](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 doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 06 (seis) meses). Decorrido tal tempo, ao (a) empregado (a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao respectivo instituto, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

**Parágrafo sétimo** - Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a **R\$ 32,05 ( trinta e dois reais e cinco centavos)**, por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do instituto para o qual os valores deveriam ter sido recolhidos.

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

**Parágrafo nono** - O valor de **R\$ 32,05 ( trinta e dois reais e cinco centavos)** será válido para o ano de 2023. Após esse período, será reajustado de acordo com o índice negociado para categoria abrangida por esta norma coletiva.

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

[www.institutoagf.org.br](http://www.institutoagf.org.br) (campo "Boleto").

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

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

## Outros Auxílios

## CLÁUSULA NONA - BENEFÍCIO SOCIAL SINDICAL

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

**Parágrafo primeiro** - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expreso 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 **01/01/2023**, o valor total de **R\$ 14,62 (quatorze reais e sessenta e dois centavos) por trabalhador que possua**, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocialsindical.com.br](http://www.beneficiosocialsindical.com.br).

**Parágrafo segundo** – 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 período 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 benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao 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 formalmente a gestora através do seu site, no prazo máximo e improrrogável de 120 (cento e vinte) dias a contar do fato gerador, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador prejudicado, como se inadimplente estivesse, pelo site [www.beneficiosocialsindical.com.br](http://www.beneficiosocialsindical.com.br).

**Parágrafo quarto** - O empregador que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição ou efetuar recolhimento por valor inferior ao 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 direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios, e reembolsará a 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 CCT e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, 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 Sindical, 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, tendo 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, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

## **Contrato de Trabalho ☐ Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - HOMOLOGAÇÕES**

As homologações das rescisões contratuais **deverão ser efetuadas na ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA.**

a) Fica facultado ao trabalhador, optar pelo local da realização da Homologação da rescisão contratual na sede ou subsede da **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA**, 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 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 SIGNATÁRIA** der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea “b” desta cláusula, 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.

## **Jornada de Trabalho ☐ Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 até 4 (quatro) horas diárias.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 art. 611-A, I da CLT.

**Parágrafo primeiro**– Será admitida a escala de trabalho 4x2, em face das características e singularidades da atividade, **desde que não haja extrapolação do limite ora estabelecido, e respeitado 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, com o 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:** As remunerações dos DSR's (Descanso Semanal Remunerado) e dos Feriados não compensados serão refletidas nos pagamentos 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-A, inciso III, da CLT. De modo que, caso não seja concedido integralmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 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 (duas) últimas horas da jornada de trabalho dos empregados.

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

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

**Parágrafo Sétimo:** Nos termos do § 2º do artigo 58 da CLT, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno, caminhando ou por

qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

**Parágrafo Oitavo:** O disposto no parágrafo anterior também se aplica para o tempo gasto do deslocamento aos locais disponíveis para a refeição.

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

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PONTO ELETRÔNICO**

As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos artigos 2º e 3º, da Portaria nº 373, de 25/2/11, sem prejuízo do disposto no artigo 74º, parágrafo 2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio (manual, mecânico e eletrônico, biometria e reconhecimento facial), por aplicativo em celular do empregado, respeitado o disposto no artigo 75, da Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PONTO POR EXCEÇÃO**

Fica **EXCLUÍDA, TORNANDO-SE SEM EFEITO**, a cláusula do **PONTO POR EXCEÇÃO** que facultava às empresas a adotarem o registro de ponto por exceção de seus empregados.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA** relação contendo todos os empregados afastados por auxílio doença ou por acidente 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 qualquer meio eletrônico que garanta a identidade do empregado signatário. Em face ao tipo de sistema adotado, **fica convencionado que o empregado baixe o aplicativo do sistema utilizado em seu celular.**

## Relações Sindicais

### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MENSALIDADES SINDICAIS

As Empresas se obrigam em conformidade com o disposto no artigo 8º, IV da CF, a descontar na folha de pagamento de seus empregados, a mensalidade sindical de **cada associado no valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais)** ao mês, sendo também devida, durante o período de gozo de férias e licença maternidade, devendo recolher a respectiva importância ao sindicato até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto, sob pena das cominações legais.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL MENSAL

Com base nas disposições contidas no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, no artigo 513, alínea "e" da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, os empregadores ficam obrigados a descontar a Contribuição Negocial Mensal de cada um de seus empregados, **não associados**, no valor percentual de 1,5% (um e meio por cento) ao mês, tomando como base para desconto o piso mínimo da categoria, e mais 1,5% (um e meio por cento) no 13º salário de todos os funcionários, **associados e não associados**, tomando como base para desconto o piso mínimo da categoria.

**Parágrafo Primeiro:** A contribuição de que se trata a presente cláusula foi aprovada em Assembleia Geral do Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Áreas Verdes e Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade de Suzano, Mogi das Cruzes, Poá, Itaquaquetuba, Ferraz de Vasconcelos e Rio Grande da Serra, realizada em **21 de Outubro de 2022**, e é válida para o período de **1º de Janeiro de 2023 a 31 de Dezembro de 2023**.

**Parágrafo Segundo:** As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Áreas Verdes e Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade de Suzano, Mogi das Cruzes, Poá, Itaquaquetuba, Ferraz de Vasconcelos e Rio Grande da Serra, em guias próprias fornecidas pelo mesmo, até o dia 10 de cada mês. As empresas que não efetuarem o recolhimento da referida contribuição, arcará com o valor devido, acrescido de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, juros e correções legais.

**Parágrafo Terceiro:** Fica assegurado o amplo direito de oposição aos empregados, conforme Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) firmado junto ao Ministério Público do Trabalho.

**Parágrafo Quarto:** A referida contribuição descontada em folha de pagamento dos empregados, **não associados**, deverá obrigatoriamente constar no holerite a nomenclatura **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL MENSAL**.

**Parágrafo Quinto:** O percentual aprovado em Assembleia Geral a ser descontado a título de Contribuição Negocial Mensal, serão revertidos em benefícios da categoria, informando que a entidade sindical coloca à disposição da categoria vários departamentos, com profissionais capacitados, como departamento de saúde dos trabalhos preenchimento de CAT, orientação sobre doença e saúde ocupacional, saúde da mulher, departamento odontológico, garantindo limpeza, extração, obturação, pequenas restaurações, aplicação de flúor, departamento jurídico especializado em orientações jurídicas, processos trabalhistas, processo coletivo, departamento de reclamação onde são realizados cálculos de verbas rescisórias, publicação periódicos, como jornais, boletins, informativos e circulares.

}

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

CARLOS JOSE DA SILVA  
Presidente  
SIND.DOS E.EM EMPR.DE ASSEIO E CONS.,LIMP.URB.,A VERDES E TRABS. EM TUR.HOSP.DE  
SUZANO,MOGI,POA,ITA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE AGE SINDICATO PATRONAL SEAC-SP**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA SEAC LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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