

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP004184/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/04/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR016390/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.206741/2025-51
DATA DO PROTOCOLO: 28/03/2025

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 10260.205094/2024-80
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 22/03/2024

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

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

E

SINDICATO DOS EMPR. EM TURISMO E HOSP. E EMPR. EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSER., LIMPEZA PUBLICA, PRIVADA E AREAS VERDES DE S. J. CAMPOS E REGIAO, CNPJ n. 61.876.157/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JAMIL ASSAD JUNIOR;

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 2025 a 31 de dezembro de 2025 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) **PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE COM ATIVIDADE PROFISSIONAL EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO - LIMPEZA PRIVADA**, com abrangência territorial em Aparecida/SP, Areias/SP, Bananal/SP, Cachoeira Paulista/SP, Campos do Jordão/SP, Caraguatatuba/SP, Cruzeiro/SP, Lavrinhas/SP, Lorena/SP, Monteiro Lobato/SP, Natividade da Serra/SP, Paraibuna/SP, Queluz/SP, Roseira/SP, Santa Branca/SP, Santo Antônio do Pinhal/SP, São Bento do Sapucaí/SP, São José do Barreiro/SP, São José dos Campos/SP, São Luiz do Paraitinga/SP, São Sebastião/SP, Silveiras/SP e Ubatuba/SP.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de **1º de janeiro de 2025**, 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 **8% (oito por cento)** nos pisos existentes na atual Convenção Coletiva de Trabalho, que terão como **base de aplicação os salários vigentes em 31 de dezembro de 2024**, (TABELA DE FUNÇÕES E SALÁRIOS).

FUNÇÕES:	PISOS SALARIAIS MÍNIMOS:
PISO SALARIAL MÍNIMO	R\$ 1.717,20
COPEIRA	R\$ 1.729,04
LIMPADOR DE VIDRO	R\$ 1.882,34
RECEPCIONISTA	R\$ 1.864,72
PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO/ FISCAL DE PISO	R\$ 2.021,12
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R\$ 1.864,72
ZELADORIA EM PRÉDIOS PÚBLICOS	R\$ 2.197,31
TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO	R\$ 2.244,83
AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO	R\$ 1.717,20
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R\$ 1.766,58
DEMAIS FUNÇÕES	R\$ 1.766,58
HIDROJATISTA (PRESSÃO ACIMA DE 4.000 PSI)	R\$ 2.152,94
OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA	R\$ 2.455,92
OPERADOR DE EMPILHADEIRA	R\$ 2.455,92
OPERADOR DE VÁCUO	R\$ 2.455,92
COVEIRO/SEPULTADOR	R\$ 2.488,37
TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLOGICO	R\$ 2.542,86
VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL	R\$ 1.791,63
AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO	R\$ 1.717,20
LÍDER (RESPONSÁVEL POR ATÉ 10 EMPREGADOS)	R\$ 1.872,80
ENCARREGADO (RESPONSÁVEL POR 11 OU MAIS EMPREGADOS)	R\$ 2.247,37

PISOS SALARIAIS ADMINISTRATIVOS:

Reajuste de 5% (quatro 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\$ R\$ 7.644,56** (sete mil, seiscentos e quarenta e quatro reais e cinquenta e seis centavos) mensais. **Os valores que superarem esta parcela salarial**, ou seja, **a parcela igual ou maior de R\$ 7.644,57** (sete mil, seiscentos e quarenta e quatro reais e cinquenta e sete centavos), **será de livre negociação entre as partes (Empregador e Empregado)**.

*1) Entende-se como **PISO SALARIAL MÍNIMO**, o salário a ser pago para os trabalhadores que exercem as das funções, cujas 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).

*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 2024 a 31 de dezembro de 2024, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

Parágrafo Segundo: Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2024, 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.

CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS EM MONTADORAS AUTOMOBILÍSTICAS

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

A partir de 1º de Janeiro de 2025 fica garantido o Piso Salarial em Montadoras Automobilísticas no valor de R\$ 2.151,10 (dois mil cento e cinquenta e um reais e dez centavos), para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os DSR's (descansos semanais remunerados).

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA QUINTA - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, estabelecendo para 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) EXERCÍCIO 2025: O **período de apuração** inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2025 até Junho de 2025, com o pagamento até o dia 10 de Agosto/2025; e de Julho de 2025 até Dezembro de 2025, com o pagamento até o dia 10 do mês de Fevereiro/2026.

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 **da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA**), 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\$ 339,42 (trezentos e trinta e nove reais e quarenta e dois centavos), sendo pago em 02 (duas) parcelas semestrais no valor de **R\$ 169,71** (cento e sessenta e nove reais e setenta e uma centavos) cada, sendo a **primeira em 10 de agosto de 2025** e a segunda **10 fevereiro de 2026**;

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 do que 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 (**SINDETURH - SJC e SEAC-SP**), ao final de cada período estabelecido na Cláusula 1ª, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este PPR - Programa de Participação nos Resultados.

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

VALOR EM REAIS

ANO 2025

R\$ 144,68

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 justificção legal no mês, não fará *jus* ao benefício.

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

4 - A cesta in natura ou vale-alimentação, será concedido também durante o período de gozo de férias e licença maternidade. 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	ANO 2025
VALOR EM REAIS	R\$ 20,76
Desconto de até	R\$ 1,39

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*.

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

Auxílio Saúde

CLÁUSULA OITAVA - COPARTICIPAÇÃO NO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DA CATEGORIA

As empresas concederão aos empregados integrantes da categoria profissional representadas pelo **SINDICATO DOS EMPR. EM TURISMO E HOSP. E EMPR. EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSER., LIMPEZA PUBLICA, PRIVADA E AREAS VERDES DE S. J. CAMPOS E REGIAO- SINDETURH**, que prestarem serviços em sua base territorial, sem exceção, um benefício constituído por Assistência à saúde – Plano médico e odontológico, abrangendo o atendimento ambulatorial com consultas médicas e odontológicas, serviços de apoio ao diagnóstico, voltados a prevenção e procedimentos curativos básicos, com as seguintes características:

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: clínica geral, pediatria, ginecologia, ortopedia, e oftalmologia.

2.Assistência odontológica: atendimento odontológico, exceto prótese e ortodontia.

3.Exames laboratoriais: Urina tipo 1; cultura de fezes e hemograma completo.

Parágrafo Primeiro: O plano do beneficiário será custeado pelo empregador, no valor de **R\$ 35,33 (trinta e cinco reais e trinta e três centavos)** e por empregado, sem ônus algum para o empregado titular;

Parágrafo Segundo: A Operadora deverá realizar a adesão dos dependentes que o empregado optar por incluir no plano de saúde médico e odontológico, cujo pagamento deverá ser feito através de desconto em folha, com autorização expressa do empregado.

Parágrafo Terceiro: O plano de Saúde Médico e Odontológico deverá ser disponibilizado no mercado por operadora idônea, que ofereça atendimento nacional e Plano com Rol mínimo de procedimentos e boa reputação no índice de monitoramento de garantia de atendimento na ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar).

Paragrafo Quarto: O pagamento do benefício será feito diretamente pelo empregador à operadora do plano de Saúde Médico e Odontológico.

Parágrafo Quinto: A presente estipulação não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim;

Parágrafo Sexto: Ao Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado de São Paulo – **SEAC-SP e ao SINDICATO DOS EMPR. EM TURISMO E HOSP. E EMPR. EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSER., LIMPEZA PUBLICA, PRIVADA E AREAS VERDES DE S. J. CAMPOS E REGIAO - SINDETURH** caberá a fiscalização da concessão do plano de Saúde Médico e Odontológico, ficando os mesmos responsáveis por firmar convênios com operadoras que atendam às exigências do benefício oferecido.

Parágrafo Sétimo: As empresas serão informadas pelo Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado de São Paulo – **SEAC-SP** e pelo **SINDICATO DOS EMPR. EM TURISMO E HOSP. E EMPR. EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSER., LIMPEZA PUBLICA, PRIVADA E AREAS VERDES DE S. J. CAMPOS E REGIAO - SINDETURH** o(s) nome(s) da(s) operadora(s) conveniada(s);

Parágrafo Oitavo: As empresas deverão firmar contrato de adesão com as operadoras de Plano de Saúde Médico e Odontológico cadastradas e homologadas pelo **SINDICATO DOS EMPR. EM TURISMO E HOSP. E EMPR. EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSER., LIMPEZA PUBLICA, PRIVADA E AREAS VERDES DE S. J. CAMPOS E REGIAO – SINDETURH;**

Parágrafo Nono: As empresas abrangidas pela presente cláusula da CCT, deverão enviar aos Sindicatos a relação de empregados, informando qualquer alteração do

quadro funcional na medida em que houver contratação ou demissão de empregados.

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 expresse 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 **01/01/2025**, o valor total de **R\$ 15,96** (quinze reais e noventa e seis centavos) **por trabalhador que possua**, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site 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.

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.

CLÁUSULA DÉCIMA - BENEFÍCIO ASSIDUIDADE

Considerando que o “**Benefício Assiduidade**” será uma recompensa concedida pelo empregador ao empregado por sua assiduidade ao trabalho, e não pela força de trabalho.

Considerando que o pagamento do “**Benefício Assiduidade**”, ainda que subordinado a determinada condição (no caso desta norma coletiva, à frequência do empregado ao trabalho), não possui caráter retributivo ou natureza salarial.

» Fica instituído à todos os trabalhadores operacionais da categoria profissional, inclusive, os trabalhadores administrativos, que laboram nos locais de prestação de serviços e que recebam como salário base até o valor de R\$ 2.542,86 (maior piso salarial da tabela de funções e salários), o “**Benefício Assiduidade**” no valor de **R\$ 300,00** (trezentos reais), em caráter indenizatório, desde que, não tenham se ausentado ao trabalho por motivo de *faltas justificadas, faltas injustificadas, afastamentos médicos de qualquer natureza e licença maternidade*, **exceto no caso das ausências legais**, previstas no ordenamento jurídico (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho), *não se confundindo com ausências motivadas por doença e comprovadas através de atestado médico.*

PAGAMENTO DO “**Benefício Assiduidade**”: NO PERÍODO DE FÉRIAS

Durante o período de férias, o trabalhador fará *jus* ao recebimento do "**Benefício Assiduidade**" de forma proporcional aos dias trabalhados dentro do referido mês, desde que não haja faltas neste período.

PAGAMENTO DO "**Benefício Assiduidade**": JORNADAS DE TRABALHO

O Valor do "**Benefício Assiduidade**" será de R\$ 300,00 (trezentos reais) para jornada de trabalho de oito horas 44 semanais, nas jornadas de trabalho de 12x36 e nas jornadas de trabalho de 6 (seis) horas diárias, desde que não haja faltas neste período.

Aos empregados que trabalham em jornada de trabalho de 4 (quatro) horas diárias, terão direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do "**Benefício Assiduidade**", ou seja, R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), desde que cumpridas as exigências/metastipuladas nesta cláusula: ausência de faltas.

PAGAMENTO "**Benefício Assiduidade**" EM CASO DE: NOVOS EMPREGADOS

Em caso de novas admissões, se o trabalhador laborar 15 (quinze) dias ou mais no mês, fará *jus* ao recebimento do "**Benefício Assiduidade**" de forma integral, desde que não haja faltas neste período.

PAGAMENTO DO "**Benefício Assiduidade**" EM CASO DE: ACIDENTE DO TRABALHO

Em caso de acidente do trabalho, o trabalhador fará *jus* ao "**Benefício Assiduidade**" referente ao mês em que ocorreu o acidente de forma integral, desde que não haja faltas neste período.

PAGAMENTO DO "**Benefício Assiduidade**" EM CASO DE: ATRASOS

Caso o trabalhador inicie sua jornada de trabalho com atrasos acima dos limites estipulados em lei, ou traga atestado comprovando ausência de horas trabalhadas, e, o empregador permita a entrada do mesmo para desempenhar suas atividades laborais, esses atrasos não serão considerados para fins de perda do "**Benefício Assiduidade**".

PAGAMENTO DO "**Benefício Assiduidade**": MANEIRA E DATA

O Benefício assiduidade que por ventura, já exista na empresa em favor do empregado, será incorporado a este novo benefício de R\$ 300,00 (trezentos reais) e não somado.

O pagamento do "**Benefício Assiduidade**" será creditado no "**Cartão Premiação**" ou cartão específico, do empregado, **exceto**, no **vale refeição**, todo dia 15 de cada mês, subsequente ao mês que originou o direito ao benefício assiduidade.

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

O “**Benefício Assiduidade**” deve ser registrado na contabilidade da empresa, de forma destacada, para que não seja confundido com a remuneração regular do empregado.

O pagamento do “**Benefício Assiduidade**”, ainda que subordinado a determinada condição, *(no caso desta norma coletiva de trabalho, à frequência do empregado no trabalho)*, não possui caráter retributivo ou natureza salarial.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

A cláusula de contribuição assistencial é inserida no Instrumento Coletivo de Trabalho conforme as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária da categoria profissional do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade e Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Pública, Privada e Áreas Verdes de São José dos Campos e Região – **SINDETURH, realizada em 30/01/2025.**

Contribuição Assistencial: Considerando a Nota Técnica nº 9 e a Orientação nº 13, ambas da CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho) e o Artigo 513, letra “e”, da CLT, fica estabelecida a contribuição assistencial dos empregados (associados e não associados) que corresponderá, mensalmente, a 2% da remuneração, considerados os descontos para a Previdência e Imposto de Renda.

Parágrafo Primeiro: Para novos empregados contratados após a data base e para empregados que retornem às atividades após suspensão do contrato de trabalho, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão e/ou do retorno às atividades.

Parágrafo Segundo: Os empregadores deverão promover o desconto em folha de pagamento, destacando, nos recibos, o valor descontado.

Parágrafo Terceiro: Os empregadores devem enviar mensalmente ao Sindicato Profissional a relação de todos empregados com os respectivos descontos efetuados, indicando aqueles que apresentaram oposição e os que estão com contrato de trabalho suspenso.

Parágrafo Quarto: Os recolhimentos serão efetuados em guias/boletos bancários, personalizados, até o dia 10 (dez) do mês seguinte ao do desconto, sendo que o não recolhimento até a data prevista, implicará em multa de 20% (vinte por cento), juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, e correção monetária, além de ser

assumido pelo empregador o pagamento dos valores devidos, sem possibilidade de qualquer desconto nos salários dos empregados.

Parágrafo Quinto: O não atendimento do aqui estabelecido, importará na cobrança judicial, ficando estabelecida "astreinte" diária de 20% (vinte por cento) do piso salarial mínimo, por empregado, no caso de descumprimento, enquanto não alcançado o quê devido, sem prejuízo dos encargos legais incidentes: multa de 20% (vinte por cento), correção monetária e juros de 1% (um por cento) ao mês sobre o principal devido.

Parágrafo Sexto: Não se exclui a responsabilidade penal por não repasse dos descontos efetuados, caracterizada, em ocorrendo, apropriação indébita.

Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - OPOSIÇÃO DO EMPREGADO

Considerando a Nota Técnica nº 9 e Orientação nº 13, ambas da CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho) e o Tema nº 935 de Repercussão Geral do TST, a presente cláusula de oposição é inserida no Instrumento Coletivo de Trabalho em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária da categoria profissional do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade e Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Pública, Privada e Áreas Verdes de São José dos Campos e Região – SINDETURH realizada em 30/01/2025.

Direito de Oposição: Ao empregado não associado é assegurado o direito de oposição aos descontos, desde que ele tenha se manifestado na assembleia que deliberou sobre a contribuição assistencial e, **até 10 (dez) dias úteis após o protocolo do instrumento coletivo de trabalho**, conforme divulgação feita pelo Sindicato através de avisos constantes do site www.sindeturh.com.br e/ou comunicados.

Parágrafo Primeiro: O empregado contratado após a data base ou que retornar às atividades após suspensão do contrato de trabalho, terá assegurado o direito de oposição no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto.

Parágrafo Segundo: A oposição dos empregados, feita através de documento assinado, individual e de próprio punho (que contenha a qualificação do empregado e a identificação da empresa), será recebida para verificação e deverá ser **entregue na sede do Sindicato Profissional no horário de expediente, ou enviadas pelo link <https://bit.ly/sindeturh-cadastro-atendimento>**, podendo ainda ser **enviadas pelo correio para os empregados que estejam fora do Município de São José dos Campos**, com postagem até o último dia aprovado para exercer o direito de oposição.

Parágrafo Terceiro: Não serão aceitas: “oposições antecipadas - apresentadas antes da divulgação do protocolo do instrumento coletivo de trabalho”; “oposições enviadas fora do prazo”; “oposições padronizadas”; “oposições incentivadas pelo empregador ou por terceiros”;

“oposições entregues diretamente ao empregador”; “oposições enviadas de forma coletiva pelo empregador ou por terceiros”.

Parágrafo Quarto: Não havendo oposição, o empregado estará automaticamente autorizado a utilizar os serviços do Sindicato.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DIA DO TRABALHADOR EM ASSEIO E CONSERVAÇÃO

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

Neste dia, (16 de maio de cada ano) sendo dia útil e trabalhado, as empresas fornecerão aos seus trabalhadores, **mais um tíquete-refeição para cada empregado** que tenha trabalhado no dia 16 de maio, totalizando o valor de **R\$ 41,52** (quarenta e um reais e cinquenta e dois centavos).

}

RUI MONTEIRO MARQUES

Presidente

SIND DAS EMPRESAS DE A E CONSERV NO EST DE SAO PAULO

JAMIL ASSAD JUNIOR

Presidente

SINDICATO DOS EMPR. EM TURISMO E HOSP. E EMPR. EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSER., LIMPEZA PUBLICA, PRIVADA E AREAS VERDES DE S. J. CAMPOS E REGIAO

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE AGE SEAC-SP

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DO FECHAMENTO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS 2025

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA DE AGE DOS TRABALHADORES - SINDETURH - SÃO JOSÉ DOS CAMPOS

[Anexo \(PDF\)](#)

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