

## DÉCIMO TERMO ADITIVO AO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS Nº 387/2020

O **INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA E SAÚDE – INTS**, Organização Social detentora do Contrato de Gestão nº 001/2020, inscrita no CNPJ sob nº 11.344.038/0017-65, com sede na Estrada da Riviera, nº 4782, Jardim Figueira Grande, São Paulo/SP, CEP 04.916-000, neste ato representada por seu Presidente, o **Sr. José Jorge Urpia Lima**, inscrito sob o CPF/MF nº 123.126.815-87 e portador da cédula de identidade RG nº 916317-42, doravante denominada **CONTRATANTE**, e, de outro lado, **ANTOMARI SERVIÇOS DE LIMPEZA LTDA**, sociedade limitada inscrita no CNPJ/MF sob nº 04.272.634/0001-54, situada na Rua José Eduardo Nunes, nº 129, Sala 01, Vila Sonia, São Paulo, CEP 05.625-110, neste ato representada pelo sócio o **Sr. Rivaldo de Aguiar Oliveira**, brasileiro, solteiro, administrador de empresas, portador do RG nº 1953809502 SSP-SP, inscrito no CPF sob nº 116.013.278-03, residente e domiciliado a Rua Nossa Senhora do Perdão, nº 113, Ferreira, São Paulo, CEP 05.524-030, na forma do seu contrato social, doravante denominada simplesmente **CONTRATADA**, no final assinado na presença de 02 (duas) testemunhas, têm justos e contratados nos termos e estipulações das normas jurídicas incidentes neste instrumento, que mutuamente outorgam e aceitam, de acordo com as cláusulas e condições a seguir:

### DO CONTRATO ORIGINAL

As partes celebraram em 05 de junho de 2020, o Contrato de Prestação de Serviços nº 387/2020, que tem como objeto a contratação de empresa especializada para prestação de serviços de limpeza hospitalar, asseio, conservação e jardinagem, em atendimento ao Hospital Municipal Guarapiranga, São Paulo - SP.

### CLÁUSULA PRIMEIRA – DA ALTERAÇÃO DO VALOR MENSAL

Em virtude do dissídio coletivo no percentual de 10,50% (dez virgula cinquenta por cento), conforme convenção coletiva 2022/2023 e planilha de valores validades pela gestão da unidade em anexo, resolvem as partes, neste ato, pagar a CONTRATADA o valor de R\$ 74.594,71 (setenta e quatro mil, quinhentos e noventa e quatro reais e setenta e um centavos), consoante a diferença do reajuste de dissídio que não foi pago no mês de fevereiro de 2022.

### CLÁUSULA SEGUNDA – DA RATIFICAÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS DO CONTRATO ORIGINAL

Ficam intactas e ratificadas todas as demais cláusulas e condições do Contrato Original não mencionadas neste Termo Aditivo.

E por estarem assim justos e acordados, firmam o presente termo em 2 (duas) vias de igual teor e forma, tudo na presença das testemunhas abaixo.

São Paulo/SP, 10 de março de 2022.

Assinado eletronicamente por:  
José Jorge Urpia  
CPF: 123.126.815-87  
Data: 10/03/2022 14:21:46 -03:00 

---

## INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA E SAÚDE

Assinado eletronicamente por:  
Rivaldo de Aguiar Oliveira  
CPF: 116.013.278-03  
Data: 10/03/2022 15:17:38 -03:00



---

## ANTOMARI SERVIÇOS DE LIMPEZA LTDA

### TESTEMUNHAS:

Assinado eletronicamente por:  
Simone da Silva de Araújo  
CPF: 031.009.575-12  
Data: 10/03/2022 13:58:49 -03:00



**NOME:**

**CPF:**

---

**NOME:**

**CPF:**

Esse documento foi assinado por Simone da Silva de Araújo, José Jorge Urpia e Rivaldo de Aguiar Oliveira. Para validar o documento e suas assinaturas acesse <https://mundo.easydocmd.com.br/validate/57S7U-Y3K8V-GDMC9-7ZCS4>



# MANIFESTO DE ASSINATURAS



Código de validação: 57S7U-Y3K8V-GDMC9-7ZCS4

Esse documento foi assinado pelos seguintes signatários nas datas indicadas (Fuso horário de Brasília):

- ✓ Simone da Silva de Araújo (CPF 031.009.575-12) em 10/03/2022 13:58 - Assinado eletronicamente

Endereço IP	Geolocalização
179.209.143.251	Não disponível
Autenticação	simone.araujo@ints.org.br (Verificado)
Login	
mucvWZ7jHJ4IXhBX1AFQ1IAyeqeUR7z8IYi2qUaUZHI=	
SHA-256	

- ✓ José Jorge Urpia (CPF 123.126.815-87) em 10/03/2022 14:21 - Assinado eletronicamente

Endereço IP	Geolocalização
152.253.238.197	Não disponível
Autenticação	jorgeurpia@ints.org.br
Email verificado	
hIYYWJRBCEzD6g+B0s6VpwupyIKhLqxunZIXEAI26fU=	
SHA-256	

✓ Rivaldo de Aguiar Oliveira (CPF 116.013.278-03) em 10/03/2022 15:17 -  
Assinado eletronicamente

Endereço IP	Geolocalização
187.56.11.219	Não disponível
Autenticação	rivaldo@antomari.com.br
Email verificado	
cTKfKnlxyoCCUtAQUNhA4wqP0zfk3UmdYjHbm6iEIY0=	
SHA-256	

Para verificar as assinaturas, acesse o link direto de validação deste documento:

<https://mundo.easydocmd.com.br/validate/57S7U-Y3K8V-GDMC9-7ZCS4>

Ou acesse a consulta de documentos assinados disponível no link abaixo e informe o código de validação:

<https://mundo.easydocmd.com.br/validate>



## FORMULÁRIO DO SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE

Solicitação de Aditivo

CÓDIGO:  
FP.AQU.002

REVISÃO: 01

PÁGINA:1/1

DE: Hospital Municipal Guarapiranga

PARA: Jurídico SEDE - INTS

PRESTADOR: AN TOMARI SERVIÇOS DE LIMPEZA LTDA

CNPJ: 04.272.634/0001-54

OBJETO DO ADITIVO: REAJUSTE DE DISSÍDIO

Vimos, por meio deste, solicitar termo aditivo para reajuste de dissídio, referente ao CTR 387.2020, firmado entre **ANTOMARI SERVIÇOS DE LIMPEZA LTDA e o INTS – Instituto Nacional de Tecnologia e Saúde, conforme abaixo:**

### 1 – Reajuste de Dissídio:

Levando em consideração as tratativas de validação do novo custo ora apresentado pela empresa Antomari, solicito a inclusão de cláusula para permissão de pagamento retroativo, referente a diferença a ser paga pelo reajuste de dissídio conforme ata de convenção coletiva e planilha de valores validada pela gestão da unidade e acostada a presente solicitação.

Valor pago em Fevereiro de 2022 R\$ 716.007,37

Valor com reajuste de dissídio: R\$ 790.602,08

Valor da diferença a ser pago em março 2022 R\$ 74.594,71

São Paulo 21 de Fevereiro de 2022.

Solicitante: Flávio D. de Almeida – Auxiliar Administrativo II

*Flávio D. Almeida*

Aprovador conforme tabela de alçada: Simone Araújo  
Diretora Geral - HMG



Instituto Nacional de  
Tecnologia e Saúde



INTSBrasil | [www.ints.org.br](http://www.ints.org.br) Canal de Ética e Transparência: 0800 799 9956

Avenida Professor Magalhães Neto, 1856, 8º andar | Edf. TK Tower, Pituba, Salvador – Bahia – CEP: 41810-011

Telefones: +55 (71) 3018-1212 | +55 (71) 3034-7600



**MINISTÉRIO DA FAZENDA**  
**Secretaria da Receita Federal do Brasil**  
**Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional**

**CERTIDÃO POSITIVA COM EFEITOS DE NEGATIVA DE DÉBITOS RELATIVOS AOS TRIBUTOS  
FEDERAIS E À DÍVIDA ATIVA DA UNIÃO**

**Nome: AN TOMARI SERVICOS GERAIS LTDA**  
**CNPJ: 04.272.634/0001-54**

Ressalvado o direito de a Fazenda Nacional cobrar e inscrever quaisquer débitos de responsabilidade do sujeito passivo acima identificado que vierem a ser apuradas, é certificado que:

1. constam débitos administrados pela Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) com exigibilidade suspensa nos termos do art. 151 da Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966 - Código Tributário Nacional (CTN), ou objeto de decisão judicial que determina sua desconsideração para fins de certificação da regularidade fiscal, ou ainda não vencidos; e
2. não constam inscrições em Dívida Ativa da União (DAU) na Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN).

Conforme disposto nos arts. 205 e 206 do CTN, este documento tem os mesmos efeitos da certidão negativa.

Esta certidão é válida para o estabelecimento matriz e suas filiais e, no caso de ente federativo, para todos os órgãos e fundos públicos da administração direta a ele vinculados. Refere-se à situação do sujeito passivo no âmbito da RFB e da PGFN e abrange inclusive as contribuições sociais previstas nas alíneas 'a' a 'd' do parágrafo único do art. 11 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

A aceitação desta certidão está condicionada à verificação de sua autenticidade na Internet, nos endereços <<http://rfb.gov.br>> ou <<http://www.pgfn.gov.br>>.

Certidão emitida gratuitamente com base na Portaria Conjunta RFB/PGFN nº 1.751, de 2/10/2014.  
Emitida às 17:41:35 do dia 21/02/2022 <hora e data de Brasília>.  
Válida até 20/08/2022.

Código de controle da certidão: **5A69.806B.6360.2E08**

Qualquer rasura ou emenda invalidará este documento.



# PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

## Procuradoria da Dívida Ativa

### Certidão Negativa de Débitos Tributários da Dívida Ativa do Estado de São Paulo

CNPJ Base: 04.272.634

Ressalvado o direito de a Fazenda do Estado de São Paulo cobrar ou inscrever quaisquer dívidas de responsabilidade da pessoa jurídica/física acima identificada que vierem a ser apuradas, é certificado que:

**não constam débitos inscritos em Dívida Ativa de responsabilidade do Interessado(a).**

Tratando-se de CRDA emitida para pessoa jurídica, a pesquisa na base de dados é feita por meio do CNPJ Base, de modo que a certidão negativa abrange todos os estabelecimentos do contribuinte, cuja raiz do CNPJ seja aquela acima informada.

Certidão nº 34568509 Folha 1 de 1  
Data e hora da emissão 21/02/2022 17:38:54 (hora de Brasília)  
Validade 30 (TRINTA) dias, contados da emissão.

Certidão emitida nos termos da Resolução Conjunta SF-PGE nº 2, de 9 de maio de 2013.

Qualquer rasura ou emenda invalidará este documento.

A aceitação desta certidão está condicionada à verificação de sua autenticidade no sítio

<http://www.dividaativa.pge.sp.gov.br>



**PREFEITURA DE  
SÃO PAULO  
FAZENDA**

**SECRETARIA MUNICIPAL DA FAZENDA**

**Certidão Conjunta de Débitos de Tributos Mobiliários**

**Certidão Número:** 1075184 - 2021

**CPF/CNPJ Raiz:** 04.272.634/

**Contribuinte:** ANTOMARI SERVICOS DE LIMPEZA LTDA

**Liberação:** 07/10/2021

**Validade:** 05/04/2022

**Tributos Abrangidos:** Imposto Sobre Serviços - ISS  
Taxa de Fiscalização de Localização Instalação e Funcionamento  
Taxa de Fiscalização de Anúncio - TFA  
Taxa de Fiscalização de Estabelecimento - TFE  
Taxa de Resíduos Sólidos de Serviços de Saúde - TRSS (incidência a partir de Jan/2011)  
Imposto Sobre Transmissão de Bens Imóveis - ITBI

**Unidades Tributárias:**

CCM 2.992.020-5- Inicio atv :12/01/2001 (R JOSE EDUARDO NUNES, 128 - CEP: 05625-110 )

Ressalvado o direito de a Fazenda Municipal cobrar e inscrever quaisquer dívidas de responsabilidade do sujeito passivo que vierem a ser apuradas ou que se verifiquem a qualquer tempo, inclusive em relação ao período contido neste documento, relativas a tributos administrados pela Secretaria Municipal da Fazenda e a inscrições em Dívida Ativa Municipal, junto à Procuradoria Geral do Município é certificado que a Situação Fiscal do Contribuinte supra, referente aos créditos tributários inscritos e não inscritos na Dívida Ativa abrangidos por esta certidão, até a presente data é: **REGULAR.**

A aceitação desta certidão está condicionada à verificação de sua autenticidade na Internet, no endereço <http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/fazenda/>.  
Qualquer rasura invalidará este documento.

Certidão expedida com base na Portaria Conjunta SF/PGM nº 4, de 12 de abril de 2017, Instrução Normativa SF/SUREM nº 3, de 6 de abril de 2015, Decreto 50.691, de 29 de junho de 2009, Decreto 51.714, de 13 de agosto de 2010; Portaria SF nº 268, de 11 de outubro de 2019 e Portaria SF nº 182, de 04 de agosto de 2021.

Certidão emitida às 17:44:52 horas do dia 21/02/2022 (hora e data de Brasília).

**Código de Autenticidade:** AF150234

**A autenticidade desta certidão deverá ser confirmada na página da Secretaria Municipal da Fazenda <http://www.prefeitura.sp.gov.br/sf>**

Voltar

Imprimir



## **Certificado de Regularidade do FGTS - CRF**

**Inscrição:** 04.272.634/0001-54

**Razão Social:** AN TOMARI SERVIÇOS DE LIMPEZA LTDA

**Endereço:** R ALEXANDRE DE HALES 171 / JARDIM ROSA MARIA / SAO PAULO / SP /  
05547-070

A Caixa Econômica Federal, no uso da atribuição que lhe confere o Art. 7, da Lei 8.036, de 11 de maio de 1990, certifica que, nesta data, a empresa acima identificada encontra-se em situação regular perante o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

O presente Certificado não servirá de prova contra cobrança de quaisquer débitos referentes a contribuições e/ou encargos devidos, decorrentes das obrigações com o FGTS.

**Validade:** 08/02/2022 a 09/03/2022

**Certificação Número:** 2022020800565045321960

Informação obtida em 22/02/2022 11:12:24

A utilização deste Certificado para os fins previstos em Lei esta condicionada a verificação de autenticidade no site da Caixa:  
**[www.caixa.gov.br](http://www.caixa.gov.br)**



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO

## **CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITOS TRABALHISTAS**

Nome: AN TOMARI SERVICOS DE LIMPEZA LTDA (MATRIZ E FILIAIS)

CNPJ: 04.272.634/0001-54

Certidão nº: 6155410/2022

Expedição: 21/02/2022, às 17:45:54

Validade: 20/08/2022 - 180 (cento e oitenta) dias, contados da data de sua expedição.

Certifica-se que **ANTOMARI SERVICOS DE LIMPEZA LTDA (MATRIZ E FILIAIS)**, inscrito(a) no CNPJ sob o nº **04.272.634/0001-54**, **NÃO CONSTA** como inadimplente no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas.

Certidão emitida com base nos arts. 642-A e 883-A da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescentados pelas Leis ns.º 12.440/2011 e 13.467/2017, e no Ato 01/2022 da CGJT, de 21 de janeiro de 2022.

Os dados constantes desta Certidão são de responsabilidade dos Tribunais do Trabalho.

No caso de pessoa jurídica, a Certidão atesta a empresa em relação a todos os seus estabelecimentos, agências ou filiais.

A aceitação desta certidão condiciona-se à verificação de sua autenticidade no portal do Tribunal Superior do Trabalho na Internet (<http://www.tst.jus.br>).

Certidão emitida gratuitamente.

### **INFORMAÇÃO IMPORTANTE**

Do Banco Nacional de Devedores Trabalhistas constam os dados necessários à identificação das pessoas naturais e jurídicas inadimplentes perante a Justiça do Trabalho quanto às obrigações estabelecidas em sentença condenatória transitada em julgado ou em acordos judiciais trabalhistas, inclusive no concernente aos recolhimentos previdenciários, a honorários, a custas, a emolumentos ou a recolhimentos determinados em lei; ou decorrentes de execução de acordos firmados perante o Ministério Público do Trabalho, Comissão de Conciliação Prévia ou demais títulos que, por disposição legal, contiver força executiva.

INTS - HOSPITAL MUNICIPAL DE GUARAPIRANGA

PLANILHA ABERTA DE CUSTOS

	Quant.	Frequência Semanal	1.212,00			Total (R\$ mês)	dissídio			
			Função	Valor Unitário	outros		10,50%	alore + dissídio		
<b>SALÁRIO</b>	40	44 horas	Auxiliar de Limpeza	1.253,07	-	50.122,80	10,50%	55.385,69		
	18	44 horas	Auxiliar de Limpeza Noturno	1.253,07		22.555,26	10,50%	24.923,56		
	2	44 horas	Agente Higienizador	1.253,07		2.506,14	10,50%	2.769,28		
	2	44 horas	Agente Higienizador Noturno	1.253,07		2.506,14	10,50%	2.769,28		
	2	44 horas	Encarregado	1.622,36		3.244,72	10,50%	3.585,42		
	2	44 horas	Encarregado Noturno	1.622,36		3.244,72	10,50%	3.585,42		
	3	44 horas	Jardineiro	1.432,18		4.296,54	10,50%	4.747,68		
	5	44 horas	Maqueiros	1.564,65		7.823,25	10,50%	8.644,69		
	4	44 horas	Maqueiros Noturnos	1.564,65		6.258,60	10,50%	6.915,75		
	78	00					10,50%	-		
	<b>TOTAL A</b>						<b>102.558,17</b>	10,50%	113.326,78	
<b>Incidência</b>	Acumulo de função				0,00%	-	10,50%	-		
	Adicional de Insalubridade				40%	37.814,40	10,50%	41.784,91		
	Horas Extras					13.985,21	10,50%	15.453,65		
	DSR				5	6.966,05	10,50%	7.697,48		
	Hora Reduzida				25	4.713,37	10,50%	5.208,27		
	Adcional Noturno				20%	6.912,94	10,50%	7.638,80		
	<b>TOTAL B</b>						<b>70.391,97</b>	10,50%	77.783,13	
<b>ENCARGOS</b>	INSS				20,00%	34.590,03	10,50%	38.221,98		
	FGTS				8,00%	13.836,01	10,50%	15.288,79		
	Salário Educação				2,50%	4.323,75	10,50%	4.777,75		
	Sesi/Sesc				1,50%	2.594,25	10,50%	2.866,65		
	Senai/Senac				1,00%	1.729,50	10,50%	1.911,10		
	Inkra				0,20%	345,90	10,50%	382,22		
	Seguro Acidente do Trabalho				3,00%	5.188,50	10,50%	5.733,30		
	Sebrae				0,60%	1.037,70	10,50%	1.146,66		
	Auxílio Enfermidade				1,39%	2.404,01	10,50%	2.656,43		
	Falta Justificada				1,69%	2.922,86	10,50%	3.229,76		
	Licença Maternidade/Paternidade/Casamento				0,22%	380,49	10,50%	420,44		
	Acidente de Trabalho				0,33%	570,74	10,50%	630,66		
	<b>TOTAL C</b>						<b>40,43%</b>	<b>69.923,74</b>	10,50%	77.265,73
	<b>SUBTOTAL A+B+C</b>							<b>242.873,88</b>	10,50%	268.375,64
<b>PROVISÕES</b>	13º Salário				8,34%	14.424,04	10,50%	15.938,57		
	Férias				11,11%	19.214,76	10,50%	21.232,31		
	Aviso Prévio				1,35%	2.334,83	10,50%	2.579,98		
	Multa FGTS				5,05%	8.733,98	10,50%	9.651,05		
	Indenização (sem justa causa)				0,42%	726,39	10,50%	802,66		
	Indenização Adicional				0,87%	1.504,67	10,50%	1.662,66		
	Incidência Cumulativa				8,54%	14.769,94	10,50%	16.320,79		
	<b>TOTAL D</b>						<b>35,68%</b>	<b>61.708,61</b>	10,50%	68.188,01
<b>SUBTOTAL A+B+C+D</b>							<b>304.582,49</b>	10,50%	336.563,65	
<b>utros</b>	Seguro de Vida				2,26	176,28	10,50%	194,79		
	Cesta básica				115,72	9.026,16	10,50%	9.973,91		
	Transportes				4,83	29.385,72	10,50%	32.471,22		
	Vale Refeição				16,61	33.685,08	10,50%	37.222,01		

<b>BENEFÍCIOS/ o</b>	Atestados Admissionais, Demissionais e Periódicos	15,00	97,50	10,50%	107,74
	Laudos de PPRA, PCMSO, NR 7 e 9	38,00	247,00	10,50%	272,94
	Benefício Social Familiar	13,67	1.066,26	10,50%	1.178,22
	Benefício Social Natalidade	3,50	273,00	10,50%	301,67
	Benefício Médico Ambulatorio e Odontológico	28,00	2.184,00	10,50%	2.413,32
	PPR - Programa de Participação nos Resultados	271,50	1.764,75	10,50%	1.950,05
	Treinamentos	50,00	3.900,00	10,50%	4.309,50
	<b>TOTAL E</b>	-	<b>81.805,75</b>	10,50%	90.395,35
	<b>SUBTOTAL A+B+C+D+E</b>	-	<b>386.388,24</b>	10,50%	426.959,01
<b>Equip.</b>	Maquinas de limpeza hospitalar karcher + manutenção (lava e	-	-	10,50%	-
	Dispencer's (alcool, sabonete), porta papel (higienico e toalha	-	-	10,50%	-
	Maquina de lavar (agua)	-	-	10,50%	-
	Produto de Limpeza (Alcool, cloro, detergente, desinfetante, e	-	-	10,50%	-
	outros (panos, flanelas, sacos de lixo e outras miscelaneas)	-	-	10,50%	-
	EPI (botas de borracha e luvas, mascaras, oculos, aventais et	-	-	10,50%	-
	Uniformes Completo + sapato	319,00	2.073,50	10,50%	2.291,22
	<b>TOTAL F</b>		<b>2.073,50</b>	10,50%	2.291,22
	<b>SUBTOTAL A + B + C + D+ E+F</b>		<b>388.461,74</b>	10,50%	429.250,22
<b>B.D.I</b>	Administração	11,36995%	44.167,92	10,50%	48.805,55
	Lucro	12%	46.615,41	10,50%	51.510,03
	<b>TOTAL G</b>	-	<b>90.783,33</b>	10,50%	100.315,58
	<b>SUBTOTAL A + B + C + D + E + F+G</b>		<b>479.245,07</b>	10,50%	529.565,80
<b>IMPOSTOS</b>	ISS / PIS / COFINS / CSLL IR	21,61%	103.564,86	10,50%	114.439,17
	<b>TOTAL H</b>		<b>103.564,86</b>	10,50%	114.439,17
	<b>TOTAL GERAL</b>		<b>582.809,93</b>	10,50%	<b>644.004,97</b>

			<b>IPCA</b>	
Total de Materiais e equipamentos contrato	R\$ 101.825,29	10,06%		112.068,91
Total de Materiais e equipamentos 5° Aditivo	R\$ 16.013,23	10,06%		17.624,16
Total de Materiais e equipamentos 7° Aditivo	R\$ 15.358,92	10,06%		16.904,03
<b>Total de materiais</b>	<b>R\$ 133.197,44</b>	10,06%		<b>146.597,10</b>
<b>Valor total da NF s/ reajuste</b>	<b>716.007,37</b>			<b>790.602,08</b>

  
 Simone Araújo  
 Diretora Geral / INTS  
 Hospital Municipal Guarapiranga

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP001183/2022  
 DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/02/2022  
 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR003638/2022  
 NÚMERO DO PROCESSO: 19964.101233/2022-82  
 DATA DO PROTOCOLO: 04/02/2022

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 ;

E

SIEMACO-SP - SINDICATO TRABALHADORES EMPRESAS PRESTACAO DE SERVICOS DE ASSEIO E CONSERVACAO E LIMPEZA URBANA DE SP, CNPJ n. 62.653.233/0001-40, neste ato representado(a) por seu ;

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

## CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **das empresas e seus empregados, salvo os diferenciados, legalmente reconhecidos, que prestam serviços de asseio e conservação ambiental, higiene, limpeza de fossas e caixas d'água, manutenção predial, pintura, restauração e limpeza de fachadas, lavagem de carpetes, prestação de serviços a terceiros de portaria, recepção e copa, inclusive os trabalhadores administrativos das empresas**, com abrangência territorial em São Paulo/SP.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

## CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de janeiro de 2022, 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 **10,5% (dez e meio por cento)** para os demais salários normativos constantes do quadro de funções e salários abaixo transcritos:

PISO SALARIAL MÍNIMO	R\$ 1.384,64
COPEIRA	R\$ 1.424,98
LIMPADOR DE VIDRO	R\$ 1.566,24
RECEPCIONISTA	R\$ 1.551,57
PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO/FISCAL DE PISO	R\$ 1.681,71
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R\$ 1.551,57
ZELADORIA EM PREDIOS PUBLICOS	R\$ 1.828,32
TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO	R\$ 1.867,86
AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO	R\$ 1.384,64
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R\$ 1.469,92
DEMAIS FUNÇÕES	R\$ 1.469,92
HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000psi)	R\$ 1.791,39
OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA	R\$ 2.043,49
OPERADOR DE EMPILHADEIRA	R\$ 2.043,49
OPERADOR DE VACUO	R\$ 2.043,49
COVEIRO/SEPULTADOR	R\$ 2.070,50
TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLOGICO	R\$ 2.115,84
VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL	R\$ 1.490,77
AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO	R\$ 1.384,64
LÍDER (RESPONSÁVEL POR ATÉ 10 EMPREGADOS)	R\$ 1.558,30
ENCARREGADO (RESPONSÁVEL POR 11 OU MAIS EMPREGADOS)	R\$ 1.869,96

## PISOS SALARIAIS ADMINISTRATIVOS:

Reajuste de **10,5% (dez e meio 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\$ 6.869,67** (seis mil, oitocentos e sessenta e nove reais e sessenta e sete centavos) mensais. Os valores que superarem esta parcela salarial, ou seja, a parcela **a partir de R\$ 6.869,68** (seis mil, oitocentos e sessenta e nove reais e sessenta e oito 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 (quatro mil) 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 ÁREAS 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 2021 a 31 de dezembro de 2021, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2021, 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.

### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

#### CLÁUSULA QUINTA - 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 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

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

2.) O empregador poderá optar em pagar o décimo terceiro salário nos termos da Legislação Instituída 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% (cinquenta por cento) do valor a que o empregado tem direito até o dia 30 de novembro de cada ano e a segunda, equivalente aos 50% (cinquenta por cento) restantes, até o dia 20 de dezembro de cada ano ou **poderão realizar o pagamento em PARCELA ÚNICA até 10/12/2022;**

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.

#### CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUTO

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

#### CLÁUSULA SÉTIMA - CONTA SALÁRIO

As empresas deverão abrir "conta salário" ou outra equivalente, desde que não tenha ônus para o trabalhador, junto ao estabelecimento bancário de sua preferência.

Todos os trabalhadores deverão receber seus salários pelo novo sistema bancário.

### OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

#### CLÁUSULA OITAVA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas concordam em credenciar as instituições conveniadas, apresentadas pelos Sindicatos Profissionais, para fins de empréstimos consignados em folha de pagamento à respectiva instituição contratada ou Sindicato Laboral, sob pena de sofrer as medidas impostas pelas Entidades Sindicais, a saber, o uso das ferramentas de restrição ao crédito, bem como o ajuizamento de ações judiciais para o cumprimento/cobrança.

**Parágrafo Primeiro:** Fica estabelecido que a instituição financeira/ credenciada/apresentada pelo Sindicato Profissional, terá autonomia de credenciamento das empresas, deixando de fazê-lo quando a empresa não possuir os critérios necessários para seu credenciamento.

**Parágrafo Segundo:** Caso a empresa recuse o credenciamento de qualquer instituição apresentada, deverá justificar por escrito, sendo que o Sindicato Profissional fará apresentação de instituição, não sendo aceitas recusas consecutivas.

**Parágrafo Terceiro:** O objetivo desta cláusula não se confunde com a previsão contida na Cláusula " Descontos Especiais em Folha de Pagamento" deste instrumento coletivo.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA NONA - INSALUBRIDADE

As empresas pagarão a seus empregados os seguintes adicionais de 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 e 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 **TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO e AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO**;

**4.) 40% (quarenta por cento) do 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 shows, shoppings, órgãos públicos e outros com as mesmas características, desde que desempenhem essas atividades em período integral de sua jornada diária, semanal ou mensal, exclusivamente e permanentemente, por não se equiparar a limpeza de residências e escritórios.*

**5.) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo federal**, para os trabalhadores que tenham a função de sepultadores e coveiros em cemitérios.

**Parágrafo Primeiro:** Não haverá acúmulo do adicional de insalubridade com o de periculosidade, devendo o empregado optar por receber o adicional que melhor lhe convier.

**Parágrafo Segundo:** Cessada a condição insalubre, devidamente comprovada de acordo com o previsto no art. 191 da Consolidação das Leis do Trabalho, o adicional de insalubridade não será mais devido.

### CLÁUSULA DÉCIMA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADES INSALUBRES

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

## ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PERICULOSIDADE

**1) 30% (trinta por cento) sobre a remuneração** aos empregados que exerçam a função de limpador de vidros utilizando-se de balancim manual, mecânico, cadeirinha, cinto de segurança, cordas ou assemelhados;

**2) 30% (trinta por cento) sobre remuneração** aos empregados que exerçam tarefas em depósito de combustíveis, em abastecimento de veículos, borracharias e aos soldadores.

**3) 30% (trinta por cento) sobre a remuneração** aos empregados que, durante o exercício de sua atividade, faça uso de cordas, equipamentos, ferramentas, EPI'S ou procedimentos específicos para atividades de trabalho em altura, seguindo o disposto na **NR-35 (Norma Regulamentadora-35)** Trabalho em altura e no Manual para o trabalho em altura pelo MTE em 2018.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES

Acúmulo de função diz respeito à remuneração de empregados que acumulam mais de uma função no trabalho. Desde que devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que vier a exercer cumulativa e habitualmente outra função terá direito ao percentual de adicional correspondente a 20% (vinte por cento) do respectivo salário contratual.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 2022:** O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2022 até Junho de 2022, com o pagamento até o dia 10 de Agosto/2022; e de Julho de 2022 até Dezembro de 2022, com o pagamento até o dia 10 do mês de Fevereiro/2023.

**a.1) EXERCÍCIO 2023:** O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2023 até Junho de 2023, com o pagamento até o dia 10 de Agosto/2023; e de Julho de 2023 até Dezembro de 2023, com o pagamento até o dia 10 do mês de Fevereiro/2024.

**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 do SIEMACO-SP), 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\$ 290,50** (duzentos e noventa reais e cinquenta centavos), sendo pago em 02 (duas) parcelas semestrais no valor de **R\$ 145,25** (cento e quarenta e cinco reais e vinte e cinco centavos) cada, sendo a **primeira em 10 de agosto de 2022** e a segunda **10 fevereiro de 2023**;

**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 preestabelecido 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 (**SIEMACO-SP 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 DÉCIMA QUARTA - 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 2022**

VALOR EM REAIS

R\$ 123,82

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 (noventa) 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 DÉCIMA QUINTA - 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).

<b>TÍQUETE REFEIÇÃO/por dia</b>	<b>ANO 2022</b>
VALOR EM REAIS	R\$ 17,77
<b>Desconto de até</b>	R\$ 1,19

**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 TRANSPORTE

##### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

As empresas ficam obrigadas a fornecer de forma antecipada e na quantidade necessária, o vale-transporte nos termos da lei, para atender a locomoção dos empregados aos locais de trabalho e ao plantão e de retorno ao respectivo domicílio, podendo descontar dos empregados o valor gasto, até o limite de 6% (seis por cento) do valor do salário-base.

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

2 - Eventual necessidade de suplementação do quantitativo de vale transporte fornecido ao beneficiário que tiver alteração domiciliar, será concedido pelo empregador, exclusivamente, após a comunicação pelo empregado da alteração do seu endereço residencial, sendo imprescindível a entrega do comprovante de endereço atualizado ao Departamento de Recursos Humanos da empresa.

3 - A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale transporte, não deverá ser considerado falta.

4- O Vale Transporte deve ser concedido sempre de forma antecipada ao empregado para que este possa prestar labor diário em todos os dias do mês em favor do empregador. Quando o empregador adiantar o vale transporte a determinado mês e o empregado não comparecer ao trabalho, será realizada a compensação para o período seguinte do saldo que restar.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COPARTICIPAÇÃO NO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DA CATEGORIA

As partes entendem que a base de trabalhadores representada pelo **SIEMACO-SP**, 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 à 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 clínicas 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 à saúde médica e odontológica a serem oferecidos 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: clínica 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\$ 29,96 (vinte e nove reais e noventa e seis 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 6 (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\$ 29,96 (vinte e nove reais e noventa e seis 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\$ 29,96 (vinte e nove reais e noventa e seis centavos)** será válido para o biênio de **2022/2023**. 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>

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e **que não possuam creche própria ou conveniada**, nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, **deverão conceder**, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, a importância equivalente a **30% (trinta por cento) do salário mínimo vigente no país**, por filho com até **24 (vinte e quatro) meses de idade**, para fins de guarda e assistência aos filhos.

- 1 - O empregado do sexo masculino viúvo ou separado judicialmente também terá direito ao benefício, desde que comprove possuir legalmente a guarda do (s) filho (s);
- 2 - O benefício se aplica aos filhos com idade até 21 (vinte e um) anos, desde que comprovada a condição de inválido, nos termos da legislação previdenciária.
- 3 - Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Sem prejuízo do **BENEFÍCIO SOCIAL SINDICAL**, é facultado aos empregadores a contratação de Seguro de Vida em Grupo em prol de seus empregados, hipótese em que os mesmos contribuirão com até 10% (dez por cento) dos prêmios mensais, a ser descontado em folha de pagamento.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS

Fica assegurado a todos os empregados a celebração, por parte da empresa de Convenio com farmácias, drogarias ou outra modalidade para a aquisição de medicamentos com descontos para os empregados, sendo que:

- 1- Os limites individuais para compras por parte dos empregados será definido pela empresa empregadora, cujos valores gastos pelo empregado e devidamente comprovado pelo fornecedor do medicamento, serão descontados em folha de pagamento no mês subsequente a aquisição;
- 2- Fica entendido que a empresa é apenas facilitadora entre o empregado e o fornecedor de medicamentos, não cabendo a esta, empregadora, qualquer ônus no estabelecimento do convênio bem como nas transações feitas pelo empregado.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE RENDA - BENEFÍCIO B91 (ACIDENTE DO TRABALHO)

Fica garantida a complementação de diferença da renda percebida, antes pelo trabalhador, em casos de afastamento por acidente de trabalho durante o recebimento do Benefício "B 91" (acidente de trabalho) do INSS, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 **01/01/2022**, o **valor total de R\$ 13,67** (treze reais e sessenta e sete centavos) **por trabalhador que possua**, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosociaisindical.com.br](http://www.beneficiosociaisindical.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 retomar 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.beneficiosociaisindical.com.br](http://www.beneficiosociaisindical.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 DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA/DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

O empregado dispensado por justa causa sob a alegação de cometimento de falta grave, será comunicado por escrito do fato.

A ausência de comunicação escrita presumirá a ocorrência de dispensa imotivada.

Se o empregado se negar a acusar o recebimento da comunicação, a recusa deverá ser testemunhada.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO INDIRETA**

Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva, as empresas facultarão a seus empregados rescindirem seus contratos de trabalho nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, com liberação em favor dos mesmos de todos os títulos decorrentes do contrato, de forma dobrada, sem prejuízo de acréscimos legais.

**AVISO PRÉVIO****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO (LEI Nº.12.506/11)**

O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço de que trata a Lei 12.506/11 somente se aplica nos casos de rescisão contratual de iniciativa do empregador.

1º) O Cumprimento do aviso prévio quando trabalhado será de no máximo 30 dias, sendo que os dias excedentes deverão ser indenizados com a devia projeção dos mesmos no tempo de serviço, para todos os efeitos em prol do trabalhador.

2º) Durante o cumprimento dos 30 dias de aviso prévio, a jornada de trabalho será reduzida em duas horas diárias ou 7 dias corridos, cuja opção é do empregado.

3º) O período a ser indenizado será de 3 dias por ano completo de serviço.

**PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BASE DE CÁLCULO PARA COTA DE PCD'S**

Considerando que as atividades de prestação de serviços são realizadas em locais indicados pelos tomadores de serviços (clientes), impossibilitando assim, que a empresa prestadora de serviços propicie condições adequadas de trabalho para os portadores de deficiência física habilitada ou reabilitada, o parâmetro para incidência do percentual legal será o dimensionamento relativo ao pessoal da administração.

**Parágrafo Primeiro:** Será considerada pessoa portadora de deficiência, para fins de atendimento da quota estabelecida pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91, aquele empregado que possui qualquer limitação ou incapacidade para o desempenho normal de atividades, em qualquer nível, atestado por documento emitido por profissional de saúde, devidamente habilitado.

**Parágrafo Segundo:** No cálculo da percentagem de que trata o caput deste artigo, somente as frações de unidade superior a 0,50 é que darão lugar à admissão de uma pessoa portadora de deficiência.

**Parágrafo Terceiro:** Os empregados contratados na modalidade de contrato intermitente e contrato por prazo determinado, em virtude das peculiaridades de carga horária, não comporão a base de cálculo para fins de determinação de pessoas com deficiência.

**JURISPRUDÊNCIA:**

**"CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA OU REABILITADOS. PERCENTUAL MÍNIMO. INCIDÊNCIA SOBRE CARGOS PASSÍVEIS DE PREENCHIMENTO. A legislação determina que as empresas devem observar um percentual mínimo de contratação de pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, ou beneficiárias reabilitadas (PCDs), em relação ao número de empregados efetivos. No entanto, diante da dificuldade que os empregadores enfrentam para encontrar mão de obra qualificada ou pessoas aptas a atuarem em seus ambientes de trabalho de maneira digna, a regra legal deve sofrer uma interpretação isolada, voltada ao caso concreto, em certos ramos de atividade, onde a maior parte dos funcionários é composta por possuidores de requisitos e habilitações específicas. Assim, a exigência do percentual mínimo previsto na Lei n. 8.213/91 deve ser referente ao total de empregados que desenvolvam funções possíveis de serem executadas por portadores de necessidades especiais. Recurso da União conhecido e não provido." (TRT-11 RO 0011728-02.2013.5.11.0018, 2ª Turma, Relatora: RUTH BARBOSA SAMPAIO, Data da Publicação: DEJT 4/5/2015).**

**Tribunal Superior do Trabalho- processo 658200-89.2009.5.09.0670, pacificou a jurisprudência sobre a questão do cumprimento da cota estabelecida no artigo 93 da Lei 8.123/91 destinada às pessoas com deficiência.**

## MÃO-DE-OBRA JOVEM

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES

O percentual de aprendizagem de no mínimo 5%, previsto no art. 429 da CLT, deve ser aplicado em relação às funções que demandem formação profissional, no caso das empresas signatárias da presente norma coletiva, serão excluídas da base de cálculo as funções de Copeira, Limpador de Vidro, Porteiro/Controlador de Acesso/Fiscal de Piso, Zeladoria em Próprios Públicos, 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 semelhantes, justamente por **não demandarem qualquer formação para seu exercício.**

**Parágrafo primeiro** - Para efeito de enquadramento de função que demanda formação técnico-profissional metódica, prevista no art. 429 da CLT, e consequente estabelecimento do cálculo da percentagem de que trata o art. 51 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, entender-se-á por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho, **em cursos ministrados com carga horária superior a 700 (setecentas) horas, bem como funções que demandem nível de escolaridade inferior ao ensino fundamental completo, experiência inferior a um ano.**

**Parágrafo segundo** - Ficam excluídas do cálculo da percentagem de que trata o art. 51 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, as funções que não exijam formação técnico-profissional metódica, mas simples treinamento para o seu exercício.

**Parágrafo terceiro** - No cálculo da percentagem de que trata o *caput*, somente as frações de unidade superior a 0,50 é que darão lugar à admissão de um aprendiz.

**Parágrafo quarto** - Os empregados contratados na modalidade de contrato intermitente e contrato por prazo determinado, em virtude das peculiaridades de carga horária, não comporão a base de cálculo para fins de determinação das cotas de aprendizes.

**Parágrafo quinto** - **O aprendiz e portador de necessidades especiais cumpre o sistema de cotas de aprendizagem e de portador de necessidades especiais, pois preenchem as duas condições previstas nas legislações de regência.**

**Parágrafo sexto** - O menor aprendiz receberá o salário mínimo/hora federal vigente.

**Parágrafo sétimo** - Sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional, conforme acima descrito, devem ser excluídos os empregados afastados pelo INSS, para prestação de serviço militar, ou outros motivos previstos em lei, que suspendam ou interrompam os contratos de trabalho.

**JURISPRUDÊNCIA - PROCESSO: [0101447-71.2017.5.01.0005](#), 5ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro**

**RECURSO DE REVISTA Nº TST-RR-191-51.2010.5.03.0013, DE 06/08/2014.**

**Processo: 0000674-90.2010.5.03.0107 RO. FONTE: TRT-3ª Região.**

**TRT15, RO 015313/98, 5ª TURMA, DOE 01/12/1.999**

**TST-RR-191-51.2010.5.03.0013, de 06/08/2014.**

**“Funções desse jaez não justificam a contratação especial prevista na CLT, por não proporcionarem ao jovem formação profissional metódica, de complexidade progressiva, de forma a facilitar o posterior acesso do aprendiz ao mercado de trabalho”, afirmou o relator, ministro João Oreste Dalazen. A decisão foi unânime. Processo: RR-1402500-23.2004.5.09.0007**

**TRT- 10ª Região, nos autos da AACC 0000246-65.2018.5.10.0000,**

**04ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA ACP 0000676-32.2018.5.09.0004**

**Processo Inquérito Civil Público 000028.2018.18.031/1 – Ministério Público do Trabalho – Procuradoria do Trabalho no Município de Anápolis**

## OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TELETRABALHO E HOME OFFICE

Para os fins desta norma coletiva **considera-se:**

**a)** como **TELETRABALHO** a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências das EMPRESAS, ou seja, **três (3) ou mais vezes por semana** - com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação;

**b)** como trabalho em regime de **HOME OFFICE**, qualquer prestação de serviços fora das dependências do empregador - parcial ou integral, **uma ou duas vezes por semana** - com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

**1.)** Caso seja necessário o comparecimento do empregado nas dependências da empresa para realização de atividades específicas que exijam a presença do mesmo, não descaracterizará o regime de home office, ficando sob a responsabilidade do empregador o reembolso das despesas com locomoção (vale- transporte, aplicativos de transporte, táxi, etc.)

**Parágrafo Primeiro:** Fica permitida a implementação do “teletrabalho” ou do “trabalho em regime de home office” no âmbito da categoria mediante acordo individual específico para este fim, e adoção de políticas internas nos termos do art. 75-A e seguintes da CLT.

**Parágrafo Segundo:** A alteração do regime de teletrabalho para presencial poderá ser modificada a qualquer momento, respeitando sempre o aviso prévio de 15 (quinze) dias para reversão do regime à distância para o presencial.

**Parágrafo Terceiro:** Aos empregados que firmarem acordo individual em regime de teletrabalho, fica estabelecido que as EMPRESAS pagarão uma ajuda de custo mensal no valor acordado entre o trabalhador e a empresa em razão dos custos e despesas decorrentes da utilização de energia elétrica, internet, mobiliário, infraestrutura básica e quaisquer outros decorrentes do trabalho em regime de home office e/ou teletrabalho, cuja natureza é meramente indenizatória para todos os fins.

**Parágrafo Quarto:** Os empregados cujo contrato contenha previsão expressa do trabalho em regime de teletrabalho ou home office estão inseridos na excludente do controle de jornada disposto no art. 62, inciso III da CLT, sendo ratificado pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, dispensados de qualquer forma de controle de ponto.

**Parágrafo Quinto:** Os EMPREGADOS deverão comparecer no estabelecimento das EMPRESAS sempre que for requisitado por esta, inclusive, mas não limitado, para participar de treinamentos, realização de exames periódicos e/ou reuniões de rotina e outras. Este comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho.

**Parágrafo Sexto:** Para todos os fins legais e administrativos, considera-se como local de trabalho e base territorial dos empregados em regime de teletrabalho ou em home office, a cidade de São Paulo, capital, onde estão as sedes das EMPRESAS.

**Parágrafo Sétimo:** Enquanto perdurar o contrato de trabalho de home office, a empresa deverá conceder ao empregado, o vale refeição e o vale alimentação previsto em cláusula da presente CCT.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - APOSENTADORIA/INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR E ESTABILIDADE

Ao empregado que contar com 60 (sessenta) meses ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador, será concedido, quando da sua aposentadoria, uma indenização complementar equivalente ao valor de 1(um) salário nominal do empregado.

a) Ao trabalhador que estiver a 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria, fica garantida a estabilidade no emprego durante esse período, exceto em casos de término de contrato de prestação de serviços com o tomador.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a antecipar as despesas com o transporte de seus empregados, em caso de deslocamento de um município para outro, para recebimento de rescisão de contrato de trabalho, NA BASE TERRITORIAL **do SIEMACO-SP**.

a) As empresas deverão comunicar por escrito ao empregado desligado, a data, local e horário para homologação da rescisão contratual.

b) A falta de comparecimento da empresa no ato das homologações previamente agendadas a sujeitará ao pagamento de indenização correspondente a 1 (um) dia da remuneração do empregado, paga diretamente ao mesmo, sem prejuízo das demais penalidades.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões contratuais **deverão ser efetuadas no SIEMACO-SP**.

a) Fica facultado ao trabalhador, optar pelo local da realização da Homologação da rescisão contratual na sede ou subsele do **SIEMACO-SP**, 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 o **SIEMACO-SP** 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.

e) No caso de descumprimento desta cláusula, as empresas estarão sujeitas a aplicação da cláusula "Prazos e Multas", constante desta norma coletiva de trabalho.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SALDO DE SALÁRIOS

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

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RETENÇÃO DA CTPS**

Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, de que trata o artigo 29 da CLT.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DEVIDA NA DEMISSÃO ANTES DA DATA BASE**

Considerando a característica do setor de Asseio e Conservação ser prestação de serviços contínuos 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.

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES  
TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA****CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRANSFERÊNCIA**

As empresas ficam obrigadas a comunicar seus empregados, por escrito, sob pena de presunção de não comunicação, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, as mudanças de local de trabalho, bem como o horário, respeitada a legislação atinente a cada caso.

- a) as transferências só poderão ocorrer para locais onde não haja alteração do número de conduções estabelecidas na última Declaração de Opção de Vale-transporte efetuado pelo empregado.
- b) as despesas excedentes com transporte, nos casos de transferência do local dos serviços ou atendimento de plantões, deverão ser pagas antecipadamente.
- c) a transferência intermunicípio, bem como a alteração da jornada de trabalho diurno para noturno e vice-versa só poderá ocorrer desde que esta condição esteja expressa no contrato de trabalho e não provoque prejuízo ao empregado.
- d) a não observância dos procedimentos acima caracteriza infração ao contrato de trabalho nos termos do artigo 483 letra "d" da CLT, passível de rescisão indireta do contrato de trabalho.

**ASSÉDIO MORAL****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ASSÉDIO MORAL**

O trabalhador tem direito fundamental à saúde física e mental. O assédio moral é causa de transtornos físicos e mentais e também de absenteísmo no ambiente de trabalho.

**As partes Convenientes declaram seu repúdio a quaisquer das formas de assédio moral.**

**Parágrafo Primeiro:** Para efeito de delimitação do alcance da obrigação descrita nesta cláusula, consideram-se práticas vexatórias ou humilhantes, entre outras: 1. Xingamentos; 2. Dirigir-se aos empregados em tom de voz desrespeitoso; 3. Imputação de apelidos ofensivos. 4. Rótulos que depreciem os empregados; 5. Toda forma de ridicularizarão do trabalhador; 6. Estabelecimento de comparações entre empregados, de modo a violar a imagem daqueles qualificados como menos produtivos; 7. Intimidação dos empregados através de ameaças de demissão; 8. Represálias ao empregado que denunciar assédio moral, especialmente por meio de despedida sem justa causa; 9. Pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva e condutas abusivas ou constrangedoras.

**Parágrafo Segundo:** As empresas comprometem-se a manter ações permanentes de prevenção contra assédio moral no ambiente de trabalho, mediante campanhas de conscientização dos trabalhadores e gestores sobre o tema.

**ESTABILIDADE MÃE****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

Fica assegurada a estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 30 (trinta) dias após o término da licença maternidade.

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS  
DURAÇÃO E HORÁRIO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 4 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS**

Fica garantido o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial na função exercida, para os trabalhadores que cumprem jornada até 4 (quatro) horas diárias.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO DE 6 (SEIS) HORAS DIÁRIAS**

Fica garantido aos empregados que trabalham a partir de 6 (seis) horas diárias ou 180 (cento e oitenta) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), o piso salarial mínimo da função desempenhada, estabelecida no quadro de pisos salariais.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TURNO FIXO 12 X 36

A jornada de Trabalho poderá ser de 12 (doze) horas seguidas de trabalho e 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias, em razão da natural compensação, usufruídos ou indenizados, o intervalo de 30 (trinta) minutos de repouso e alimentação.

**Parágrafo 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.

**Parágrafo Terceiro:** A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal de Trabalho.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** Serão admitidas as escalas de trabalho 4x2 e 5x2, em face das características e singularidade da atividade, com jornada diária de até 12(doze) horas, mediante aditamento do contrato de trabalho, respeitada a concessão de folga semanal remunerada de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e o pagamento das horas extraordinárias realizadas, com adicional da presente norma, podendo ser alterada a escala de trabalho a qualquer tempo.

**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:** Em casos de concessão de intervalo intrajornada de 01 (uma) hora, é facultado a empresa o seu fracionamento em 02 (dois) períodos de 30 (trinta) minutos cada.

**Parágrafo Sexto:** 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 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 parágrafo anterior também se aplica para o tempo gasto do deslocamento aos locais disponíveis para a refeição. **Parágrafo 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 íntegra a redação desta cláusula, caso haja má utilização da mesma pelas empresas abrangidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

### INTERVALOS PARA DESCANSO

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Nas jornadas superiores a 06 (seis) 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% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para refeição e descanso.

### CONTROLE DA JORNADA

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PONTO POR EXCEÇÃO

Fica facultado às empresas com até 5 (cinco) empregados, por local de trabalho, adotar a marcação do ponto por exceção, ou seja, poderão adotar o registro de ponto por exceção em conformidade com a legislação vigente, CLT, art. 74, parágrafo terceiro.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REGISTRO DO HORÁRIO DE TRABALHO**

O horário de trabalho poderá ser registrado pelos empregados em cartão, papeleta, livro de ponto, cartão magnético ou, ainda, por outros meios eletrônicos, ficando as empresas obrigadas a colherem assinatura dos empregados ao final do período de fechamento do ponto no respectivo meio de controle, salvo no caso da utilização de biometria ou reconhecimento facial, podendo as empresas dispensarem a marcação do intervalo de repouso e alimentação, desde que haja uma pré-anotação do intervalo no cabeçalho do documento onde é registrada a jornada, conforme a legislação em vigor.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

As empresas considerarão ausências legais do empregado ao serviço, aquelas previstas na legislação vigente e nesta norma coletiva, não sendo passíveis de punição e desconto no salário, os seguintes casos:

- a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- b) até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- d) por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e) até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- f) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra "c" do artigo 65 da lei 4375/64;
- g) nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- h) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- I) as ausências comprovadas e justificadas por médico, para exame e acompanhamento pré-natal da empregada gestante.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** as ausências acima relacionadas são oriundas de norma legal prevista na legislação vigente (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho), **não se confundindo com ausências motivadas por doença e comprovadas através de atestado médico.**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TEMPO DE TROCA DE UNIFORMES**

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

**FÉRIAS E LICENÇAS  
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS**

Comunicado o período de gozo de férias, o empregador não poderá cancelar ou modificar o início previsto, exceto se ocorrer algum fato imperioso.

**Parágrafo primeiro:** A comunicação do período de gozo de férias deverá ocorrer com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por escrito.

**Parágrafo segundo:** A concessão de férias após o vencimento legal do período aquisitivo ensejará o pagamento em dobro nos termos da legislação.

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

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

**Parágrafo quinto:** Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

**LICENÇA REMUNERADA****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA REMUNERADA (CONTAGEM DO ACRÉSCIMO AO TEMPO DE AVISO PRÉVIO)**

a) As empresas poderão optar em conceder licença remunerada até o limite equivalente dos dias de aviso prévio adicional por ano de trabalho, de forma que por ocasião da rescisão contratual, serão abatidos os dias de licença remunerada concedidos do aviso prévio adicional.

b) Será garantido a esse trabalhador todos os benefícios conquistados em Convenção Coletiva de Trabalho, **exceto o valor referente ao vale transporte e vale refeição.**

c) O mesmo princípio poderá ser adotado para empregados, que tenham comprovada doença crônica, como Câncer, Diabetes, Cardíaco, dentre outras, mediante atestado médico que comprove sua situação.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR  
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

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

**REFEITÓRIOS:** Nos locais com mais de 10 (dez) empregados, deverá ser fornecido local apropriado para refeições dos mesmos;

**VESTIÁRIOS:** Nos locais com mais de 10 (dez) empregados, deverá ser fornecido vestiários com armários e chuveiros, quando da concordância do cliente.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

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

a) Os resultados dos trabalhos desenvolvidos pela comissão, servirão como balizamento para providências que deverão ser tomadas pelas partes.

#### EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - SEGURANÇA NO TRABALHO

a) Para os trabalhadores em altura realizados com auxílio de corda as empresas deverão cumprir, rigorosamente todo o disposto na NR35, bem como as orientações do Ministério do Trabalho e Emprego.

b) As empresas se comprometem a fornecer, trimestralmente, ao **SIEMACO-SP**, relação contendo todos os empregados afastados por auxílio doença ou por acidente do trabalho.

#### UNIFORME

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES

Deverão ser fornecidos, gratuitamente, 1 (um) uniforme na admissão e outro 30 (trinta dias) após. Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa fica obrigada a restituir em dobro o respectivo valor, na forma do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Fica assegurado a empresa o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião do desligamento do empregado. Os uniformes deverão ser fornecidos completos, inclusive no período de inverno, acrescidos de agasalhos (ex.: "camisa, calça, camiseta, sapatos ou botas, sobretudo ou jaqueta (para porteiros); agasalhos (jaleco ou jaqueta ou blusa de moletom ou blusa de lã ou casaco/paletó)".

#### ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo SUS (Sistema único de Saúde) e seus conveniados, bem como, os emitidos pelo serviço médico e odontológico do **SIEMACO-SP** e seus conveniados, também serão aceitos os atestados médicos emitidos pelo convênio médico ou plano de saúde do empregado e quando o empregado estiver relacionado como dependente em Convênio Médico cujo titular seja o cônjuge.

a) Deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica.

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

**Parágrafo Primeiro:** O atestado deverá ser entregue, pessoalmente, ou, no caso de absoluta impossibilidade comprovada, por outrem, ou ainda, por meio eletrônico até 48 (quarenta e oito) horas após a emissão do referido atestado médico, sendo convalidado pelo médico da empresa.

**Parágrafo Segundo:** Quando o empregado prestar serviço fora do domicílio da sede da empresa, a entrega do atestado médico poderá ser feita em sua subsele ou posto de apoio, caso existam, ou recolhido pelo preposto da mesma no próprio posto de serviço.

**Parágrafo Terceiro:** Para sua validade, o atestado deverá conter a identificação do empregado e assinatura e carimbo com o número do Conselho do profissional que assina o documento, e ser apresentado em duas vias (original e cópia), a fim de que as empresas declarem na cópia a ser imediatamente devolvida ao empregado, o recebimento do respectivo original, inclusive com data, horário e assinatura do preposto da empresa.

**Parágrafo Quarto:** Caso a empresa suspeite de fraude no atestado apresentado, poderá solicitar esclarecimentos aos responsáveis, os quais deverão prestá-las, vez que a prática de atestado falso é crime, previsto nos arts. 297 e 302 do Código Penal.

**Parágrafo Quinto:** Caso a fraude seja constatada, poderá implicar em demissão por justa causa do empregado, prevista no artigo 482, da CLT.

#### OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - SESMT COLETIVO ORGANIZAÇÃO DO SESMT COLETIVO

Em conformidade com o Art. 2º da Portaria SIT/ DSST Nº 17, de 01/08/2007, que aprova o subitem 4.14.3 da NR-4 que, por sua vez, altera a redação da Norma Regulamentadora nº 4, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) poderá ser organizado pelo SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO, englobando as empresas da mesma atividade econômica, localizadas na área de representação do SEAC - SP SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO;

-> Para facilitar a leitura, transcreve-se a Norma Regulamentadora 4, nos artigos em referendados nesta cláusula. " NR 4 - NORMA REGULAMENTADORA 4 SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO "4.1. As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho,

com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho." ... "4.14.3 As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II, podem constituir SESMT comum, organizado pelo sindicato patronal correspondente ou pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho." ... "4.14.3.4 O SESMT organizado conforme o subitem 4.14.3 deve ter seu funcionamento avaliado semestralmente, por Comissão composta de representantes das empresas, do sindicato de trabalhadores e da Delegacia Regional do Trabalho, ou na forma e periodicidade previstas na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. (Subitem 4.14.3 aprovado pela Portaria SST 17/2007)."

**AValiação:** Nos termos no item 4.14.4.3 as partes signatárias constituirão comissão paritária indicando cada qual dois componentes, e integrada ainda por dois integrantes da empresa que aderir ao sistema efetivarão a avaliação do sistema no prazo de seis meses após sua implantação.

**FISCALIZAÇÃO:** A partir de seis meses da implantação, a comissão paritária composta pelos signatários, poderá requisitar às empresas representadas pelo SEAC - SP SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO, que não aderirem ao sistema, toda documentação relativa ao SESMT, mediante simples notificação com aviso de recebimento, com prazo de apresentação não inferior à vinte dias para análise do correto cumprimento da Legislação relativa à matéria.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A não apresentação no prazo assinalado ensejará multa em favor das entidades no importe de cinco por cento (5%) do piso normativo por empregado da empresa, sendo metade à cada entidade, sem prejuízo de comunicação ao Ministério Público do Trabalho, e à Fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

## OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

Na hipótese do empregado ser encaminhado ao INSS para recebimento de benefício previdenciário, e tenha este sido negado ou cessado, deverá o mesmo retornar a empresa imediatamente após comunicação do INSS. Fica, outrossim, determinado que o empregado deverá informar a empresa as decisões de deferimento ou indeferimento e/ou demais movimentações de benefícios e/ou aposentadoria, no prazo máximo de 48 horas após comunicação, **sob pena de não poder requerer qualquer verba inerente ao período não informado.**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Caso o empregado opte por recorrer da decisão do INSS, pelas vias administrativas ou judiciais, e não retorne ao trabalho, deverá o mesmo entregar a empresa, por escrito, a intenção de recurso, ficando durante o período com o contrato de trabalho suspenso até que volte a laborar, cumprindo os trâmites legais de retorno ao trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Anualmente, o empregado afastado deverá comunicar a empresa a sua respectiva situação, considerando os efeitos da presente cláusula coletiva de trabalho.

## RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ENQUADRAMENTO SINDICAL

Para se determinar a norma coletiva aplicável entre empregado e empregador faz-se necessário verificar qual a atividade desenvolvida pela empresa, a fim de que se proceda ao enquadramento sindical.

**Se o empregador lista diversas atividades em seu contrato social, aquela que mais se destaca determina a entidade sindical autorizada a representar a empresa na celebração de normas coletivas** o enquadramento sindical do trabalhador decorre da atividade preponderante da empresa.

Neste sentido, mesmo que a empresa desenvolva atividades outras, utilizando um universo ínfimo de empregados, mas dentro do contexto de sua atividade principal, esta será sua atividade preponderante.

## LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE AFASTAMENTO

Fica garantido o afastamento remunerado aos dirigentes sindicais, cipeiros e delegados sindicais, quando da participação em seminários, cursos e congressos realizados pelas entidades sindicais.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea "e", da CLT e de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário n.º 189.960-3, publicada no DJU em 10/08/2001, e conforme aprovação em assembleias pelos trabalhadores da categoria, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, **a partir de janeiro de 2022**, a importância equivalente a **1% (um por cento) do salário de cada empregado**, devidamente corrigido e limitado o desconto individual mensal a **R\$ 46,00 (quarenta e seis reais)**, a título de **Contribuição Assistencial Negocial**. Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito. As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SIEMACO-SP em guias próprias fornecidas, até o dia 10 do mês subsequente ao vencido, 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.

Os empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se aos mesmos, desde que não associados, o direito de oposição no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto. O repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do repasse ao **SIEMACO/SP** fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL**

Em cumprimento ao "TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA nº 446/2014" celebrado entre o SIEMACO/SP e o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO da 2ª. Região, os trabalhadores não associados poderão exercer o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial, nos seguintes termos:

- a) O prazo para OPOSIÇÃO será de 30 (trinta) dias contados do primeiro dia subsequente à data-base, ou seja, entre os dias 03 de janeiro a 02 de fevereiro de 2022.
- b) A carta de oposição poderá ser protocolada na sede ou subsele do Sindicato ou por meio de carta registrada (AR), assinada de próprio punho, sem necessidade de reconhecimento de firma.
- c) Essa carta de oposição não tem um padrão estipulado, podendo ser uma simples menção de que não deseja o desconto de referida contribuição.

**1- AÇÃO JUDICIAL**

- a) NOTIFICAÇÃO JUDICIAL AO SIEMACO-SP: Na hipótese de o empregado ingressar com ação judicial contra a empresa com o objetivo de obter devolução de valores descontados, a empresa deverá notificar o SIEMACO-SP para que esse instrua o processo com as informações que entender cabíveis.
- b) DEVOLUÇÃO DE VALORES DESCONTADOS: A empresa terá o direito de restituição de quaisquer contribuições sindicais, perante o SIEMACO-SP, em caso de decisão judicial que a obrigue a devolver contribuições descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato.
- c) RESTITUIÇÃO POR DANOS MORAIS: Da mesma forma, a empresa terá o direito de restituição, perante o SIEMACO-SP, de valores que seja obrigada a pagar de condenação por danos morais individuais ou coletivos, decorrentes do desconto de contribuição sindical.

**2- FORMA DE RECOLHIMENTO**

As importâncias devem ser recolhidas pelas empresas ao SIEMACO-SP, em guias próprias, disponibilizadas pelo SIEMACO-SP, conforme estabelecida no Artigo 586 da CLT, que determina o recolhimento à Caixa Econômica Federal ou Banco do Brasil.

**3- DESCONTO E REPASSE**

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado será de inteira responsabilidade da empresa.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CRTS - RELAÇÕES TRABALHISTAS SINDICAIS**

A CRTS - Contribuição de Relações Trabalhistas Sindicais, é devida pelas empresas ao SEAC-SP, mensalmente, no percentual de 0,4% (zero vírgula quatro por cento), incidente sobre a base de cálculo do FGTS constante da folha de pagamento.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA COM AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS**

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - Consideram-se obrigações sindicais: a) recolhimento da Contribuição Sindical (profissional e econômica); b) recolhimento de todas as taxas e contribuições inseridas nesta convenção; c) cumprimento integral desta convenção.

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

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ULTRATIVIDADE**

Todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho terão validade até a assinatura da Próxima Convenção Coletiva.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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.

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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.

**Parágrafo Único:** É vedada a formação de Comissão de Representação dos Trabalhadores antes da elaboração do Regulamento Padrão entre o SEAC-SP e o **SIEMACO-SP**.

### DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 **SIEMACO-SP**. Para tanto, as partes se reunirão para deliberarem sobre as regras do termo de quitação anual das verbas trabalhistas através de uma comissão específica a ser criada em até 90 (noventa) dias.

**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.

### APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 o **SIEMACO-SP**.

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - PRAZOS E MULTAS

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

No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, a empresa pagará em favor do empregado prejudicado e para cada infração cometida, multa de 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal vigente no país.

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS E ECONÔMICAS

Ficam mantidas as cláusulas da presente convenção Coletiva de Trabalho, exceto, as cláusulas de **natureza econômicas** para o biênio 2022/2023.

### OUTRAS DISPOSIÇÕES

#### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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 ticket-refeição para cada empregado** que tenha trabalhado no dia 16 de maio, totalizando o valor de **R\$ 35,54** (trinta e cinco reais e cinquenta e quatro centavos).

#### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTOS E REPASSES

Os pagamentos e repasses devidos pela empresa, deverão ser efetuados por meio de sistema de cobrança bancária ou diretamente em conta corrente bancária da entidade sindical, via depósito ou transferência. Neste caso, a empresa deverá preencher a guia que poderá ser enviada ou disponibilizada em meio eletrônico, internet, *e-mail* ou *site* da entidade sindical.

#### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenentes fixam, conforme disposições contidas nos artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos empregados, tais como nome, CPF, endereço residencial e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que necessário e quando autorizados em assembleia geral da categoria, assim entendida largo senso, ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal.

**Parágrafo único:** para sua segurança jurídica, a empresa poderá incluir esse item no contrato de trabalho firmado com o empregado.

#### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS MÍNIMO

A "**Tabela de Encargos Sociais Mínimo**", é uma sugestão elaborada com base na realidade empresarial das empresas do setor de asseio e conservação, visando criar mecanismos para evitar a precarização do setor e fornecer ao tomador de serviços uma base de informações, para equalização de propostas comerciais, com foco em colaborar para evitar as contratações com valores inexequíveis.

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

#### PLANILHA DE FORMAÇÃO DOS ENCARGOS SOCIAIS MÍNIMOS

ITENS DE FORMAÇÃO	PERCENTUAL
<b>GRUPO A - ENCARGOS SOCIAIS BÁSICOS</b>	
Previdência Social	20,0000%
SESI	1,5000%
SENAI	1,0000%
INCRA	0,2000%
SEBRAE	0,6000%
Salário-educação	2,5000%
Seguro Contra Acidentes de Trabalho	3,0000%
Fundo de Garantia por Tempo de Serviço -FGTS	8,0000%
<b>TOTAL GRUPO A</b>	<b>36,8000%</b>
<b>GRUPO B - TEMPO REMUNERADO E NÃO TRABALHADO</b>	
Férias	9,1518%
Ausência por Enfermidade (igual ou menor que 15 dias)	1,6916%
Ausências Legais	0,9524%
Licença Paternidade	0,4178%
Acidente de Trabalho	0,6347%
Aviso Prévio Trabalhado	0,0254%
<b>TOTAL GRUPO B</b>	<b>12,8737%</b>
<b>GRUPO C - ADICIONAL DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO</b>	
Adicional de Férias	3,0506%
13º Salário	9,3839%
<b>TOTAL GRUPO C</b>	<b>12,4345%</b>
<b>GRUPO D - OBRIGAÇÕES RESCISÓRIAS</b>	
Aviso Prévio Indenizado	5,1285%
Incidência do FGTS sobre aviso prévio	0,4103%
Incidência da Multa FGTS e da Contribuição Social Sobre os depósitos FGTS	1,2863%
Incidência da multa FGTS e da Contribuição Social sobre o aviso-prévio indenizado	0,2222%
Incidência da multa FGTS e da Contribuição Social sobre o aviso-prévio trabalhado	0,0004%
<b>TOTAL GRUPO D</b>	<b>7,0477%</b>
<b>GRUPO E - APROVISIONAMENTO DE CASOS ESPECIAIS</b>	
Incidência do Grupo A sobre afastamento por licença-maternidade	0,3270%

<b>Incidência do FGTS sobre o acidente de Trabalho (igual ou menor que 15 dias)</b>	<b>0,0015%</b>
<b>Percentual Referente a Abono Pecuniário</b>	<b>0,1305%</b>
<b>Percentual Referente a Reflexo do Aviso-Prévio Indenizado Sobre Férias e 13º Salário</b>	<b>0,9972%</b>
<b>Incidência do FGTS Sobre Reflexo do Aviso-Prévio Indenizado Sobre o 13º Salário</b>	<b>0,0342%</b>
<b>TOTAL GRUPO E</b>	<b>1,4904%</b>
<b>GRUPO F - INCIDÊNCIAS CUMULATIVAS</b>	
<b>Grupo A x (Grupo B + Grupo C)</b>	
Incidência do Grupo A Sobre Grupo B	4,3021%
Incidência Grupo A Sobre o Grupo C	4,5759%
<b>TOTAL GRUPO F</b>	<b>8,8780%</b>
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>79,5243%</b>

#### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - PLANILHA DE FORMAÇÃO DE ENCARGOS SOCIAIS MÍNIMO EXEQUÍVEL

A Planilha de composição de encargos sociais fixada nesta Convenção Coletiva, revela o contexto mínimo de custeio para possibilitar contratações com exequibilidade econômica e segurança jurídica, com foco em resguardar os tomadores de serviços no tocante a contratação de atividades terceirizadas com predominância de mão de obra, no que concerne a responsabilidade subsidiária e/ou solidária presente nas relações trabalhistas.

A planilha de composição de encargos sociais mínimos segue padrões de aglutinação de custeio, considerando a realidade do setor de asseio e conservação, em percentuais respaldados por análises produzidas pelas mais renomadas instituições especializadas na criação e análise de índices econômico-financeiros.

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

**EDSON ANDRE DOS SANTOS FILHO**  
PRESIDENTE  
SIEMACO-SP - SINDICATO TRABALHADORES EMPRESAS PRESTACAO DE SERVICOS DE ASSEIO E CONSERVACAO E LIMPEZA URBANA DE SP

#### **ANEXOS**

##### **ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA PATRONAL SEAC-SP**

[Anexo \(PDF\)](#)

##### **ANEXO II - ATA DOS TRABALHADORES SIEMACO-SP**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

**ATA DE ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA REFERENTE AS  
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO 2022/2023**

AOS 22 DIAS DO MÊS DE **NOVEMBRO** DO ANO DE **DOIS MIL E VINTE E UM**, ÀS **15H30MIN** EM **SEGUNDA CONVOCAÇÃO**, REUNIRAM-SE NA SEDE SOCIAL DO SEAC-SP SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO, SITUADA À AVENIDA REPÚBLICA DO LÍBANO, 1204, E, SIMULTANEAMENTE, POR MEIO VIRTUAL, ATRAVÉS DA PLATAFORMA ZOOM, DEVIDAMENTE CONVOCADOS ANTECIPADAMENTE POR MEIO ELETRÔNICO E POR MANEIRA FÍSICA (IMPRESSA), ATRAVÉS DE JORNAL DE GRANDE CIRCULAÇÃO CONFORME SEGUE: "O SEAC-SP- SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO, CNPJ N° 62.812.524/0001-34, PELO PRESENTE EDITAL CONVOCA AS EMPRESAS ASSOCIADAS OU NÃO, PARA A **ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA** A SER REALIZADA, NO DIA 22 (**VINTE E DOIS**) **DE NOVEMBRO DE 2021** (SEGUNDA-FEIRA), ÀS **15H00** EM **1ª CONVOCAÇÃO** E ÀS **15H30MIN** EM **SEGUNDA CONVOCAÇÃO**, POR MEIO VIRTUAL, QUE SERÁ GRAVADA PELO SEAC/SP, MEDIANTE O LINK A SER ENCAMINHADO POSTERIORMENTE (ANTES DA AGE), O QUAL OS SENHORES DEVERÃO SEGUIR PARA O ACESSO A REUNIÃO, COM A FINALIDADE DE DISCUTIR E DELIBERAR A SEGUINTE ORDEM DO DIA: A) ANALISE DAS PAUTAS RECEBIDAS DA FEMACO E DEMAIS ENTIDADES SINDICAIS PROFISSIONAIS QUE A SUBSCREVEM OU NÃO, COM VISTAS À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021; B) CONSTITUIÇÃO E DELEGAÇÃO DE PODERES À DIRETORIA EXECUTIVA E COMISSÃO NEGOCIAÇÃO PARA NEGOCIAR COM OS SINDICATOS LABORAIS OU, PERANTE ÓRGÃOS ADMINISTRATIVOS E JUDICIAIS, INCLUSIVE EM CASO DE DISSÍDIO COLETIVO DE TRABALHO; C) CONCEDER PODERES PARA A COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, FIRMAR CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO E TERMOS ADITIVOS DE TRABALHO PARA O ANO VINDOURO; D) ESTABELECE O CARÁTER PERMANENTE DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA ATÉ O

FINAL DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS 2021. E) ASSUNTOS GERAIS.

\* OBSERVAÇÕES: 1) OS PREPOSTOS NA ASSEMBLEIA, SOMENTE COM PROCURAÇÃO PARA ESTE FIM. 2) SÓ PODERÃO VOTAR OS ASSOCIADOS AO SEAC-SP QUITES E EM PLENO GOZO DE SEUS DIREITOS SINDICAIS. SÃO PAULO, 10 NOVEMBRO DE 2021. RUI MONTEIRO MARQUES PRESIDENTE". PUBLICADO NO JORNAL: **DIÁRIO OFICIAL DE SÃO PAULO (EMPRESARIAL)**, NO DIA 10 DE NOVEMBRO DE 2021, QUARTA-FEIRA, ÀS FLS. 15.

COM A PALAVRA, O SENHOR PRESIDENTE DO SEAC-SP, SR. RUI MONTEIRO MARQUES, CUMPRIMENTOU OS PRESENTES TANTO FÍSICA COMO VIRTUALMENTE E CONVOCOU A DRA. ANDRÉA GASPAR DE LIMA PARA FAZER PARTE INTEGRANTE DA MESA DOS TRABALHOS COMO SECRETÁRIA DA SESSÃO A QUAL INICIANDO OS TRABALHOS PROMOVEU A LEITURA DAS PAUTAS DE REIVINDICAÇÕES QUE JÁ TINHAM SIDO ENTREGUES ANTERIORMENTE AOS PARTICIPANTES PELO MEIO ELETRÔNICO: E-MAIL, POR GRUPO DE WHATSAPP DO SEAC-SP NOTÍCIAS E FÍSICAMENTE, NO MOMENTO DA CHEGADA A SEDE SOCIAL DO SEAC-SP. ATO CONTÍNUO, FOI ABERTO O USO DA PALAVRAS AOS PARTICIPANTES DA ASSEMBLEIA PARA SE MANIFESTAREM A RESPEITO DAS PAUTAS DE REIVINDICAÇÕES. AINDA COM O USO DA PALAVRA, O SR. PRESIDENTE INICIA O PONTO DE MAIOR PREOCUPAÇÃO DOS EMPRESÁRIOS QUE É O ÍNDICE DE REAJUSTE, COMO SE TRATA DE UM ANO ATÍPICO, COMENTOU: "NINGUÉM ESPERAVA UMA INFLAÇÃO DESSAS QUE ESTAMOS VIVENDO HOJE NO PAÍS", DANDO CONTINUIDADE O SR. PRESIDENTE DEU O USO DA PALAVRA AOS PRESENTES FÍSICAMENTE E DEPOIS AOS PRESENTES NA MANEIRA VIRTUAL. COM A PALAVRA O SR. FÁBIO SANDRINI REPRESENTANTE DA EMPRESA VERZANI E SANDRINI DISCORREU QUE: "PRECISAMOS TENTAR FECHAR ESSA CONVENÇÃO O MAIS RÁPIDO POSSÍVEL PARA NÃO ACUMULAR ÍNDICES AINDA MAIORES ATÉ O MÊS DE DEZEMBRO E TRABALHAR PARA QUE A GENTE FECHÉ APENAS EM UM DÍGITO NÃO ATINJA DOIS DÍGITOS DE NEGOCIAÇÃO E QUE O AUMENTO FOSSE REPASSADO APENAS NO SALÁRIO E MAIS NADA". PASSADA A PALAVRA PARA MANIFESTAÇÕES DO PÚBLICO ON LINE, O SR. PEDRO SALLA, REPRESENTANTE DA EMPRESA MAXI SERVICE DIZENDO QUE TAMBÉM COMPARTILHA DAS MESMAS IDÉIAS DO FÁBIO E DO RUI, E QUE ESTE ANO

TENHAMOS CAUTELA COM A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS, PARA QUE OS DADOS NÃO SEJAM "PULVERIZADOS" PARA EVITAR ASSÉDIO AOS FUNCIONÁRIOS PELO WHATSAPP. O SR. PRESIDENTE ABRIU NOVAMENTE A PALAVRA AO PÚBLICO PRESENE FISICAMENTE, O QUAL PERMANECERAM INERTES E VOLTOU A PALAVRA AO PÚBLICO ON LINE (VIRTUAL) COM A PALAVRA, DRA. ANA LUIZA PERONI, REPRESENTANTE DA EMPRESA BRASANITAS: " QUERIA CORROBORAR COM AS PALAVRAS DO FÁBIO TAMBÉM", CONCORDA EM FIXAR O SOMENTE OS REAJUSTES EM CIMA DOS SALÁRIOS, MAS NÃO DESCARTAR A POSSIBILIDADE DE TRABALHAR COM A POSSIBILIDADE DE ABONOS, COM A FINALIDADE DE REDUZIR O PERCENTUAL. COM A PALAVRA DRA. ADRIANA REPRESENTANTE DA EMPRESA ATS, SUGERINDO QUE FOSSE PASSADO O PERCENTUAL DE 50% (CINQUENTA POR CENTO) DO IPCA NOS SALÁRIOS E AUMENTAR OS BENEFÍCIOS CESTA BÁSICA E REFEIÇÃO, JÁ QUE FOI A ALIMENTAÇÃO QUE AJUDOU A AUMENTAR A INFLAÇÃO. COM A PALAVRA O PRESIDENTE, RUI MONTEIRO, PONDEROU DOIS ASPECTOS: PRIMEIRO O REPASSE AOS ÓRGÃOS PÚBLICOS, TALVES O ÍNDICE SENDO MAIOR NOS BENEFÍCIOS SEJA UM COMPLICADOE NOS CONTATOS E TAMBÉM SEGUNDO PONTO SERIA O PISO ESTADUAL DE SÃO PAULO, FICAR SUPERIOR OU IGUAL AO PISO SALARIAL MÍNIMO DO SEGMENTO. DE VOOLTA AO PÚBLICO VIRTUAL O SR. WALTER PEREIRA, REPRESENTANTE DAS EMPRESAS SETEMA E SOLUÇÕES, SE MANIFESTA DIZENDO QUE QUERIA ENTENDER MELHOR A REIVINDICAÇÃO DOS TRABALHADORES DE ALÉM DO ÍNDICE DE INFLAÇÃO, A APLICAÇÃO DE 50% (CINQUENAT POR CENTO) DO MESMO ÍNDICE A TÍTULO DE AUMENTO REAL? E SE MANIFESTA COM DÚVIDA TAMBÉM SOBRE O "PLR". ESCLARECIDAS AS DÚVIDAS, PASSOU-SE A PALAVRA NOVAMENTE AO PÚBLICO PRESENTE FISICAMENTE, QUANDO O SR. BRUNO CALDAS, REPRESENTANTE DA EMPRESA SAMHI, EXPLANOU QUE FOSSE ARGUMENTADO NA NEGOCIAÇÃO QUE ESTAMOS PASSANDO POR TEMPOS DIFÍCEIS. COM A PALAVRA O SR. PAULO ICÓ, REPRESENTANTE DA EMPRESA TOP SERVICE, DISSE QUE: "QUERIA REFORÇAR OS PONTOS ALEGADOS PELO FÁBIO" E PERGUNTA SE JÁ TEM UMA DATA PARA CONVERSAR COM O SINDICATO LABORAL. COM A PALVARA DRA JOICE REPRESENTANDO A EMPRESA CLEAN MALL, A QUAL AGRADECE NA PESSOA DO PRESIDENTE E DA DRA. ANDREA A

POSSIBILIDADE DE SER FEITA A ASSEMBLEIA DE MANEIRA HÍBRIDA, E DISSE AINDA QUE NINGUÉM ESTAVA PREPARADO PARA DOIS DÍGITOS DE INFLAÇÃO, REALMENTE FOI UMA SURPRESA, FEZ ALGUMAS CONSIDERAÇÕES VIA CHAT DA ASSEMBLEIA VIRTUAL QUE JÁ FORAM SANADAS NO DECORRER DA ASSEMBLEIA.COM A PALAVRA NOVAMENTE O PRESIDENTE RUI MONTEIRO, SOLICITANDO AO PÚBLICO ON LINE QUE OLHE O QUESTIONAMENTO DA DRA ANDREÁ NO CHAT PARA QUE TODOS COLOQUEM O NOME E A EMPRESA QUE ESTAO REPRESENTANDO, POIS HAVERÁ DELIBERAÇÕES NA SEQUENCIA E PRECISAMOS IDENTIFICAR A TODOS. EM CONTINUAÇÃO, A DRA. ANDREA SOLICITA AO PÚBLICO VIRTUAL QUE VOTE AS PROPOSTAS QUE SERÃO APRESENTADAS PELO PRESIDENTE PARA O INICIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO 2022 PELO CHAT, PARA QUE ASSIM SEJA IDENTIFICADO E APÓS IMPRESSO PARA FAZER PARTE DA PRESENTE ATA. OS PRESENTES VOTARÃO LEVANTANDO AS MÃOS. **PROPOSTA N°01:** 9% (NOVE POR CENTO) APENAS NOS SALÁRIOS E MAIS NADA. **PROPOSTA N°02:** CONCEDER 9% (NOVE POR CENTO) NOS SALÁRIOS E TAMBÉM NOS BENEFÍCIOS. RESULTDO DA VOTAÇÃO: **PROPOSTA N°01 VENCEDORA POR VOTAÇÃO UNÂNIME.** REPETINDO, PROPOSTA N°01: 9% (NOVE POR CENTO) APENAS NOS SALÁRIOS E MAIS NADA. COM A APALAVRA O PRESIDENTE ACRESCENTOU QUE ANTES DE TERMINAR A PRESENTE SESSÃO PRECISARIA SER FORMADA A COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA 2022 PARA JUNTO COM A DIRETORIA EXECUTIVA DO SEAC-SP CONTINUAR AS NEGOCIAÇÕES ATÉ O FINAL. FORAM ELEITOS OS SENHORES FERNANDO CAVALCANTE, REPRESENTANTE DA EMPRESA ACERVO, SR. EDIMILSON, REPRESENTANTE DA EMPRESA SODEXO; SR. MARCELO ORPINELLI, REPRESENTANTE DA EMPRESA ONET CENTRO; DRA. ANA LUIZA PERONI CENTIVILLI, REPRESENTANTE DA EMPRESA BRASANITAS; SR. BRUNO REPRESENTANTE DA EMPRESA SAMHI; SR. DOUGLAS REPRESENTANTE DA EMPRESA WF SERVIÇOS. FOI COMUNICADO AOS PRESENTES FISICA E ON LINE QUE AS REUNIÕES COM OS SINDICATOS PROFISSIONAIS SERÃO REALIZADAS PRESENCIALMENTE, SALVO SE ALGUMA ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SOLICITAR QUE SEJA ON LINE. FOI AUTORIZADA A CONTINUIDADE DA PRESENTE ASSEMBLEIA A QUAL PERMANECE ABERTA ATÉ O FINAL DAS NEGOCIAÇÕES E APROVADO UNANIMEMENTE QUE A COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO



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

JUNTO COM A DIRETORIA EXECUTIVA DO SEAC-SP TENHA PODERES PARA NEGOCIAR AS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO 2022, COM TODOS OS SINDICATOS PROFISSIONAIS QUE TENHAM CARTA SINDICAL PARA REPRESENTAR OS TRABALHADORES, INCLUSIVE AQUELES QUE NÃO SUBSCREVEM À FEMACO, QUE SÃO: SINETUR, SINDITERCEIRIZADOS, SINDILIMPEZA E SINDETURH.

FOI TIRADA UMA FOTO DO PÚBLICO *ON LINE*, APENAS PARA REGISTRO DOS QUE ESTIVERAM PRESENTES, QUE APROVARAM A REALIZAÇÃO DA FOTO ABRINDO A CAMERA DOS SEUS RESPECTIVOS DISPOSITIVOS. NADA MAIS TENDO SIDO TRATADO, FINALIZOU-SE A ASSEMBLEIA QUE TEVE A DURAÇÃO DE 1H18MIN.

**RUI MONTEIRO MARQUES  
PRESIDENTE**

**ANDREA GASPAR DE LIMA  
SECRETÁRIA**

Ata de encerramento das Assembleias Gerais Extraordinárias dos Trabalhadores que prestam serviços de asseio e conservação ambiental, higiene, limpeza de fossas e caixas d'águas, manutenção predial, pintura, restauração e limpeza de fachadas, lavagem de carpetes, prestação de serviços a terceiros de portaria, recepção e copa, inclusive os trabalhadores administrativos das respectivas empresas no município de São Paulo, membros da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo, realizadas de 03 a 29 de novembro de 2021.

Aos vinte e nove dias de novembro de dois mil e vinte e um, às quinze horas, encerraram-se as assembleias gerais extraordinárias dos Trabalhadores que prestam serviços em empresas de coleta de lixo industrial, inclusive os trabalhadores administrativos das referidas empresas no município de São Paulo, membros da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo, convocadas através do edital publicado no jornal "Agora" - São Paulo, página A13, do dia 29/10/2021, a fim de discutirem e deliberarem sobre a seguinte ordem do dia: **1 – Discussão e aprovação da pauta de reivindicações para renovação da Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 1º de janeiro/2022 a 31 de dezembro/2022 a ser encaminhada ao sindicato patronal – SEAC/SP; 2 – Autorização à diretoria do Sindicato para instauração de dissídio coletivo de trabalho, caso malogrem as negociações; 3 – Discussão, deliberação, aprovação e forma de recolhimento da cota de participação no processo de negociação e acompanhamento do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho, a ser descontada de todos os empregados não filiados da categoria profissional, bem como, sobre o direito de oposição dos empregados não filiados a entidade sindical, em concordância ao disposto no TAC - Termo de Ajustamento de Conduta, nº 446/2014, junto ao Ministério Público do Trabalho.** Aberto os trabalhos desta ata de encerramento, o Sr. Edson André Filho, presidente da entidade, solicitou a presença da Secretária Geral, Márcia Adão, para secretariar e escrutinar os trabalhos. A secretária registrou a presença de todos os assessores e diretores que presidiram as assembleias setoriais, os quais apresentaram todas as respectivas atas e as listas com as assinaturas dos empregados presentes nas mesmas. Também foi registrado a presença de 623 (seiscentos e vinte e três) trabalhadores nesta assembleia de encerramento. Conforme edital de convocação, as assembleias foram realizadas nos postos de trabalho, esclarecendo o Sr. Edson André que, na forma estatutária, delegou poderes aos diretores e assessores para presidi-las. As assembleias extraordinárias foram realizadas em 276 locais, contando com esta no sindicato, onde obteve-se o total de 8.874 (oito mil oitocentas e setenta e quatro) assinaturas de trabalhadores presentes. Para cada assembleia foi elaborada ata com sua respectiva lista de presença, que estarão nos arquivos do SIEMACO-SP à disposição, se necessário, para os interessados. Pela secretária foi feita a leitura do edital de convocação, passando imediatamente ao 1º ponto da ordem do dia, assim redigido: **1) Discussão e aprovação da pauta de reivindicações para renovação da Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 1º de janeiro/2022 a 31 de dezembro/2022 a ser encaminhada ao sindicato patronal – SEAC/SP:** André explana que em todas as assembleias setoriais constou a apresentação da sugestão da diretoria de pauta de reivindicações cujo teor é o seguinte: **1. CORREÇÃO SALARIAL:** Correção, a partir de 01 de janeiro de 2022, dos valores vigentes em dezembro/2021, sobre todos os salários e pisos salariais normativos e benefícios, com base no Índice de correção do salário mínimo do estado de São Paulo ou mínimo Nacional, o que for mais benéfico; **2. AUMENTO REAL DE SALÁRIO:** Aumento Real, a partir de 01 de janeiro de 2022, nos valores corrigidos no item 1, de 50% (cinquenta por cento) sobre todos os salários, pisos e salários normativos; **3. PISO SALARIAL MÍNIMO:** Piso Salarial mínimo no valor de R\$ 1.300,00 (Um mil e trezentos reais); **4. REAJUSTE VALE**

**ALIMENTAÇÃO:** Reajuste do Vale Alimentação, a partir de 01 de janeiro de 2022, do valor vigente em dezembro/2021, de 15% (quinze por cento); **5. REAJUSTE TÍQUETE REFEIÇÃO:** Reajuste do Tiquete Refeição, a partir de 01 de janeiro de 2022, do valor vigente em dezembro/2021, de 15% (quinze por cento), sendo devido o mesmo inclusive para os trabalhadores com jornada de 4 horas; **6. CLÁUSULA 13ª – CESTA BÁSICA:** Item 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 180 (cento e oitenta) dias. Nestas situações especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), efetuar a retirada, nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado; **7. PPR:** Programa de Participação nos Resultados, a todos os trabalhadores, em valor mínimo anual equivalente ao Piso Salarial, pago em 2 (duas) parcelas semestrais, observando-se as condições mais favoráveis estipuladas em acordo coletivo ou que já estejam sendo aplicadas pelas empresas e em caso de admissão ou demissão o PPR deverá ser pago proporcional; **8. COMPLEMENTAÇÃO DE RENDA POR AFASTAMENTO EM CASO DE ACIDENTE DE TRABALHO:** Complementação de diferença da renda percebida, antes, pelo trabalhador em casos de afastamento por acidente de trabalho durante o recebimento do Benefício B91 (acidente do trabalho) do INSS; **9. ASSISTÊNCIA MÉDICA E DE MEDICAMENTOS EM CASOS DE ACIDENTE, OU DOENÇA DESENVOLVIDA, EM FUNÇÃO DO TRABALHO:** Custeio integral pelo empregador de exames e assistência médica, bem como de medicamentos, em casos de acidente, ou doença desenvolvida, em função do trabalho, assim definidos pelo INSS; **10. ESTABILIDADE GESTANTE:** Fica assegurada a estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 30 (trinta) dias após o término da licença maternidade; **11. REMUNERAÇÃO EM DOBRO NOS FERIADOS TRABALHADOS NA ESCALA 12X36:** Fica assegurada remuneração em dobro nos feriados trabalhados na jornada de trabalho 12 x 36; **12. COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL:** Fixação de cota de participação negocial descontada dos trabalhadores a favor do SIEMACO-SP, fixada em assembleias, em conformidade com o artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal; **13. INSALUBRIDADE AOS TRABALHADORES ALOCADOS EM SHOPPING – “DOCA”:** Pagamento de insalubridade de no mínimo 20% para os trabalhadores alocados em Shopping, que prestam serviços nas “Docas”; **14. DESCONTOS DE CONVÊNIOS:** As empresas efetuarão os descontos dos convênios diretamente em folha de pagamento, desde que autorizados pelos trabalhadores; **15. ALTERAR CLÁUSULA 21ª DISPENSA/DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA:** Em caso de dispensa/demissão por justa causa, se o empregado se negar a acusar o recebimento da comunicação, a recusa deverá ser testemunhada, e informado o fato ao SIEMACO-SP; **16. ALTERAR CLÁUSULA 17ª AUXÍLIO CRECHE:** Alterar na Cláusula 17ª da CCT: As empresas onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria ou conveniada, nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, deverão conceder, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, a importância equivalente a 20% (vinte por cento) do salário mínimo vigente no país, por filho com até 3 anos de idade, para fins de guarda e assistência aos filhos; **17. INCLUIR CLÁUSULA SOBRE ASSÉDIO MORAL:** O trabalhador tem direito fundamental à saúde física e mental. O assédio moral é causa de transtornos físicos e mentais e também de absenteísmo no ambiente de trabalho. As partes Convenientes declaram seu repúdio a quaisquer das formas de assédio moral. **Parágrafo primeiro:** Para efeito de delimitação do alcance da obrigação descrita nesta cláusula, consideram-se práticas vexatórias ou humilhantes, entre outras: 1. Xingamentos; 2. Dirigir-se aos empregados em tom de voz desrespeitoso; 3. Imputação de apelidos ofensivos. 4. Rótulos que depreciam os empregados; 5. Toda forma de ridicularização do trabalhador; 6. Estabelecimento de comparações entre empregados, de modo a violar a imagem daqueles qualificados

como menos produtivos; 7. Intimidação dos empregados através de ameaças de demissão; 8. Represálias ao empregado que denunciar assédio moral, especialmente por meio de despedida sem justa causa; 9. Pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva e condutas abusivas ou constrangedoras. **Parágrafo segundo:** As empresas se responsabilizarão em elaborar programa permanente de prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho, com descrição das causas e medidas necessárias para preveni-lo; **18. ALTERAR CLÁUSULA 49ª – ATESTADOS MÉDICOS:** Acrescentar letra “c” – Deverão ser entregues no local de trabalho num prazo máximo de 48 horas, ou por meio eletrônico em caso de dificuldade de locomoção. (e-Social); **19. ALTERAÇÃO CLÁUSULA 43ª: VESTIÁRIOS:** Nos locais com mais de 10 (dez) empregados, deverá ser fornecido vestiários com armários e chuveiros, quando da concordância do cliente. (excluir texto sublinhado); **20. ALTERAÇÃO CLÁUSULA 48ª: CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CIPA (alterar nomenclatura);** 1 - Composição obrigatória da CIPA nos estabelecimentos onde houver 20 ou mais trabalhadores, independentemente do grau de risco do contratante. 2 - A quantidade de trabalhadores a ser considerada para dimensionamento, deverá levar em consideração o estabelecido em contrato entre Contratante e prestadora de serviço. 3 - Todo processo eleitoral, votação e a respectiva apuração, serão acompanhados pelos integrantes da CIPA em exercício e por um representante do sindicato profissional, sob pena de nulidade do pleito. 4 - O dimensionamento da CIPA seguirá o disposto no quadro abaixo:

DIMENSIONAMENTO DA CIPA		Nº de trabalhadores no estabelecimento													
		0 A 19	20 A 29	30 A 50	51 A 80	81 A 100	101 A 120	121 A 140	141 A 300	301 A 500	501 A 1000	1001 A 2500	2501 A 5000	5001 A 10000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2500 acrescentar
Nº de Membros da CIPA	TITULARES		1	1	1	2	4	4	4	5	7	8	9	10	2
	SUPLENTE		1	1	1	2	3	3	4	4	6	7	8	9	1

5 - Demais questões não incluídas nesta cláusula deverão seguir a legislação vigente. 6 - A realização das SIPAT'S deverá ser comunicada ao respectivo Sindicato Profissional, sendo-lhe reservada oportunidade para sua apresentação; a) As SIPATs deverão obedecer a um conteúdo mínimo, por exemplo: AIDS, álcool e drogas no trabalho, ergonomia, doação de sangue/órgãos/câncer de mama/próstata, etc. **Parágrafo Único:** Considerar-se-á extinta a estabilidade do Ciperio em casos de término de contrato de prestação de serviços com o tomador, além dos casos previstos em lei. **21. EXCLUSÃO CLÁUSULA 47ª:** A mesma encontra-se na Cláusula 48, parágrafo único. **22. INCLUIR CLÁUSULA: LGPD E AS RELAÇÕES SINDICAIS:** Em atenção ao disposto na Lei nº 13.709/2018 e considerando o caráter normativo do presente instrumento de negociação coletiva, o SINDICATO está autorizado a tratar os dados pessoais dos empregados da categoria profissional, cuja coleta poderá ocorrer diretamente dos titulares dos respectivos dados ou por intermédio dos seus empregadores que, desde já, se obrigam a enviar as informações que lhes forem formalmente solicitadas no prazo de até 10 (dez) dias contados data da solicitação. **Parágrafo primeiro** – Os dados pessoais mencionados no *caput* da presente

cláusula são: NOME COMPLETO, DATA DE NASCIMENTO, DATA DE ADMISSÃO, CARGO / FUNÇÃO e SALÁRIO dos respectivos empregados. **Parágrafo segundo** - O tratamento de dados pessoais pelo SINDICATO, objeto da presente cláusula, será realizado pelo período de tempo necessário para cumprir com todas as finalidades para as quais foram coletados, conforme informações constantes da respectiva política de privacidade, sendo dispensada a formalização de consentimento por parte dos respectivos titulares. **Parágrafo terceiro** - O SINDICATO obriga-se a atuar em plena conformidade com o disposto na legislação vigente sobre proteção de dados pessoais, em especial a Lei nº 13.709/2018, bem como, com as determinações das autoridades e dos órgãos reguladores da matéria. **Parágrafo quarto** - Nas operações de tratamento de dados pessoais, entre outras obrigações legalmente previstas, o SINDICATO deverá: (I) Agir rigorosamente de acordo com as finalidades legítimas e com as bases legalmente previstas para o correspondente tratamento, atuando em plena conformidade com os princípios e fundamentos constantes da Lei nº 13.709/2018; (II) Utilizar de medidas administrativas e técnicas de segurança adequadas para proteger a confidencialidade e integridade de todos os dados pessoais que se encontram em seu acervo físico e/ou eletrônico, garantindo a plena proteção contra acessos não autorizados, destruição, uso inadequado, modificação, divulgação, perda acidental ou indevida, entre outras irregularidades e ocorrências não previstas; Tratar os dados única e exclusivamente dentro de seus objetivos institucionais, não permitindo qualquer desvio de finalidade ou ações não previstas em sua política de privacidade. **Parágrafo quinto** - Os dados pessoais tratados pelo SINDICATO poderão ser compartilhados com entidades parceiras, nos termos de sua política de privacidade, para fins de cumprimento de seus objetivos institucionais e ações que visem a promoção e a garantia de direitos dos empregados integrantes da categoria, hipótese em que as referidas entidades também se comprometem a seguir os preceitos legalmente previstos para a proteção da privacidade e integridade dos dados, igualmente dispensada a formalização de consentimento por parte dos respectivos titulares. **23. ALTERAÇÃO TEXTO CLÁUSULA 10ª – PERICULOSIDADE: 30% (trinta por cento) sobre a remuneração** a qualquer trabalhador que, durante o exercício de sua atividade, faça uso de cordas, equipamentos, ferramentas, EPIS ou procedimentos específicos para atividades de trabalho em altura, seguindo o disposto na NR 35 – Trabalho em altura e no Manual para trabalho em altura publicado pelo MTE, em 2018. **24. INCLUSÃO TEXTO CLÁUSULA 51ª: Parágrafo Terceiro:** Caso o empregado opte em não recorrer da decisão do INSS, seja por vias administrativas ou judiciais, a decisão do INSS torna-se soberana, quanto a determinação da alta médica, dispensando a realização de exame de retorno ao trabalho. **25. ALTERAÇÃO E INCLUSÃO DE TEXTO CLÁUSULA 8ª – INSALUBRIDADE: Incluir:** Adicional de insalubridade grau máximo (40%) para as funções sepultador e coveiro; **Incluir:** Adicional de insalubridade grau máximo (40%) para todos os trabalhadores que atuam na área de saúde humana ou veterinária e pronto socorros, em contato com material biológico (dejetos, sangue etc.) e/ou contato com cadáveres, e em locais com incidência de doenças contagiosas; **Alterar: item 4.) 40%**

(quarenta por cento) do 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 shows, shoppings, escolas universidades, faculdades, órgãos públicos e outros com as mesmas características, desde que desempenhem essas atividades em período integral de sua jornada diária, semanal ou mensal, exclusivamente e permanentemente, por não se equiparar a limpeza de residências e escritórios.

**25. INCLUIR CLÁUSULA – CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA JORNADA DE 4 HORAS:** Nas jornadas de trabalho igual ou inferior a 4 horas diárias, fica assegurado ao trabalhador o pagamento da contribuição previdenciária equivalente ao salário mínimo nacional, resguardando seu direito de estar segurado pela previdência social, sendo o recolhimento obrigação do empregador nos termos da lei, sob pena das multas previstas neste instrumento normativo.

**27. INCLUIR CLÁUSULA – TRABALHO "HOME OFFICE" (CONFORME TEXTO FEMACO);**

**28. INCLUIR CLÁUSULA – EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO (CONFORME TEXTO FEMACO);**

**29. CONVENÇÃO COLETIVA COM VALIDADE 2 ANOS;**

**30. Manutenção das demais cláusulas da convenção coletiva de trabalho em vigor.** De acordo com as atas de todas as assembleias setoriais, a pauta de reivindicação acima citada foi aprovada por unanimidade dos trabalhadores presentes. André solicita também aos trabalhadores presentes nesta assembleia de encerramento a aprovação da pauta apresentada. A mesma foi aprovada por unanimidade entre os presentes. Após a aprovação da pauta de reivindicação, as assembleias setoriais discutiram o segundo ponto da ordem do dia, ou seja: **2 – Autorização para a diretoria do Sindicato negociar, transigir, ou instaurar dissídio coletivo junto ao Tribunal, caso malogrem as negociações:** André explica que, após exposição feita pelos presidentes das assembleias setoriais acerca do processo de negociação e os debates efetuados, o segundo ponto da ordem do dia foi aprovado por unanimidade dos trabalhadores presentes, ficando a diretoria do SIEMACO-SP autorizada a proceder às negociações junto ao SEAC-SP e, no caso de impasse nas negociações, ingressar com ação de dissídio coletivo junto ao Tribunal Regional do Trabalho. **Deliberou-se também que, caso se consiga durante as negociações, contraproposta patronal que conceda reajuste salarial e dos benefícios em percentual acima da inflação oficial, fica desde já autorizado o SIEMACO-SP a celebrar a Convenção Coletiva de Trabalho.** O presidente da entidade solicita também a esta plenária a aprovação do item 2, sendo aprovado por unanimidade. Após a aprovação do segundo ponto da ordem do dia, as assembleias setoriais discutiram o terceiro ponto, ou seja: **3 - Discussão, deliberação, aprovação e forma de recolhimento da cota de participação no processo de negociação e acompanhamento do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho, a ser descontada de todos os empregados não filiados da categoria profissional, bem como, sobre o direito de oposição dos empregados não filiados a entidade**

**sindical, em concordância ao disposto no TAC - Termo de Ajustamento de Conduta, nº 446/2014, junto ao Ministério Público do Trabalho:** André informa que o assunto foi amplamente discutido em todas as assembleias setoriais, onde foram feitos todos os esclarecimentos acerca da finalidade desses recursos, em especial a sua destinação: a manutenção dos serviços de atendimento jurídico, educação continuada, cursos de capacitação e de formação profissional, colônia de férias, creche, atendimento médico e odontológico, inclusive o acompanhamento e fiscalização do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho. O presidente da entidade expôs aos presentes que foi orientado em todas as assembleias setoriais a necessidade da contribuição de cada um dos trabalhadores, caso sejam beneficiados pela Convenção Coletiva de Trabalho, para a manutenção dos serviços prestados pela entidade, propondo que dê continuidade ao desconto de valor mensal equivalente a 1% (um por cento) do salário reajustado, limitado o desconto a R\$ 46,00 (quarenta e seis reais) por trabalhador, a título de Contribuição Assistencial Negocial. Esclarece ainda que por força da reforma trabalhista, as entidades sindicais estão passando por sérias dificuldades financeiras em razão da queda da receita oriunda da Contribuição Sindical, uma vez que, anterior a referida lei, a mesma era obrigatória e após a sua entrada em vigor, passou a ser voluntária. Esclarece também que, entidades de grau superior, como são os casos da Federação e da Confederação, além da central sindical a que somos filiados, UGT – União Geral dos Trabalhadores, são de significativa importância para nossa categoria e o conjunto do movimento sindical pelo importante trabalho desenvolvido. Por este motivo, Andrea Ferreira de Souza, presidente da assembleia, conforme orientação da diretoria do SIEMACO-SP, propõe que os valores recebidos da contribuição assistencial/negocial devem ser distribuídos, para manutenção do sistema confederativo, da seguinte forma: 80% do valor mensal para o SIEMACO-SP; 10% do valor mensal para a FEMACO - Federação dos Trabalhadores em Empresas de Asseio e Conservação, Ambiental, Limpeza Urbana e Áreas Verdes; 5% do valor mensal para a CONASCON - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana e Áreas Verdes e, 5% do valor mensal para a central sindical UGT – União Geral dos Trabalhadores. Após os debates, foi colocada a proposta em votação tendo sido aprovada pelos trabalhadores. Em cumprimento ao “TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA nº 446/2014” celebrado entre o SIEMACO/SP e o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO da 2ª Região, os trabalhadores não associados poderão exercer o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial, nos seguintes termos: a) O prazo para OPOSIÇÃO será de 30 (trinta) dias contados do primeiro dia subsequente à data-base, ou seja, entre os dias 03 de janeiro a 02 de fevereiro de 2022; b) A carta de oposição poderá ser protocolada na sede ou subsede do Sindicato ou por meio de carta registrada (AR), assinada de próprio punho, sem necessidade de reconhecimento de firma; c) Essa carta de oposição não tem um padrão estipulado, podendo ser uma simples menção de que não deseja o desconto de referida contribuição. Colocada a proposta em votação, foi a mesma aprovada pelos

presentes. Em seguida foi apresentada também uma proposta de contribuição por parte de todos os trabalhadores beneficiados com a cláusula sobre o PPR – Programa de Participação nos Resultados, que é uma conquista sindical do SIEMACO, que beneficia todos os trabalhadores da categoria, dividido em 2 parcelas semestrais. Aberta a palavra em todas as assembleias e após os debates, colocada a proposta em votação, foi aprovada pelos presentes nas assembleias setoriais, inclusive nesta de encerramento. Nada mais a discutir, encerra-se esta ata, que vai devidamente assinada por mim e pelo presidente da entidade. São Paulo, 29 de novembro de 2021.



Edson André dos Santos Filho  
Presidente



Márcia Adão  
Secretária Geral