

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2.007 / 2.008**

De um lado o **SEAC - SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO**, representado por sua Diretoria, e de outro lado o, **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, EMP. EM EDIFÍCIOS, EM CASAS DE DIVERSÃO, EMP. EM LAVANDERIA, EMP. EM CONSERVAÇÃO DE ELEVADORES, EMP. EM COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS, EMP. EM INSTITUTO DE BELEZA, EMP. EM INSTITUIÇÃO BENEFICIENTE, LUSTRADORES DE CALÇADOS, E OFÍCIAIS DE BARBEIRO DE MARÍLIA**, representada do por seu Presidente, tem entre si, justo e acordado a celebração da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, nos termos e condições a seguir:

01 - AUMENTO SALARIAL:

As empresas concederão um aumento salarial de **5% (cinco por cento)** a partir de **1º de fevereiro de 2007**, que terá como base de **aplicação os salários vigentes em 31 de janeiro de 2007**. Este percentual deverá ser aplicado a todos os empregados, **até a parcela salarial de R\$ 3.150,00 (três mil cento e cinquenta reais)**. Os valores que superarem esta parcela salarial poderão ser objetos de livre negociação entre empresa e empregados.

1.1 - COMPENSAÇÃO: As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente no período compreendido entre **1º fevereiro de 2006 a 31 de janeiro de 2007**, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

1.2 - Os empregados admitidos **após 1º de fevereiro de 2006**, receberão o reajuste de forma **proporcional, calculando-se a base de 1/12 por mês**.

02 - SALÁRIOS NORMATIVOS:

A partir de **1º de fevereiro de 2007**, 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 (DSRs), exceto a jornada estabelecida na cláusula 03.

PISO SALARIAL MÍNIMO	R\$ 407,19
COPEIRA	R\$ 420,44
LIMPADOR DE VIDROS	R\$ 462,13
RECEPCIONISTA	R\$ 457,80
PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO	R\$ 496,20
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R\$ 457,80
ZELADORIA EM PRÓPRIOS PÚBLICOS	R\$ 539,71
DEDETIZADOR/ ASSEMELHADO	R\$ 488,65
TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO	R\$ 551,11
AUXILIAR EM DESENTUPIMENTO	R\$ 407,19
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R\$ 433,71
DEMAIS FUNÇÕES	R\$ 433,71
OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA	R\$ 585,32
COORDENADOR HOSPITALAR PARA SERVIÇOS DE LIMPEZA (220 horas/mês)	R\$ 1.875,00
SUPERVISOR DE LIMPEZA HOSPITALAR (220 horas/mês)	R\$ 1.200,00

2.1- Entende-se como **piso salarial mínimo**, o salário a ser pago para os trabalhadores exercentes das funções, **cuas 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;
- Auxiliar de Serviços Gerais – em conformidade com a **Classificação Brasileira de Ocupações – CBO**.

2.1.1- 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.

2.2 - ENCARREGADOS/ ASSEMELHADOS:

Aos empregados que exerçam a função de **Encarregado** serão garantidos os seguintes salários normativos:

- a)** responsável por **até 10 (dez) empregados** – valor equivalente ao salário normativo da área mais **10%** (dez por cento);
- b)** responsável por **11 (onze) a 20 (vinte) empregados** – valor equivalente ao salário normativo da área mais **20%** (vinte por cento);
- c)** responsável por **21 (vinte e um) a 30 (trinta) empregados** – valor equivalente ao salário normativo da área mais **30%** (trinta por cento);
- d)** responsável por **31 (trinta e um) ou mais empregados** – valor equivalente ao salário normativo da área mais **50%** (cinquenta por cento).

2.3 – SUPERVISOR DE LIMPEZA HOSPITALAR

Aos empregados que exerçam a função de **supervisor de limpeza hospitalar** serão garantidos os seguintes salários normativos

- a)** responsável **por até 50 (cinquenta) empregados** – **R\$ 1.200,00** (mil e duzentos reais) por 220 horas mensais.
- b)** responsável **por 51 (cinquenta e um) a 100 (cem) empregados** - **R\$ 1.560,00** (mil quinhentos e sessenta reais) por 220 horas mensais.
- c)** responsável **por 101 (cento e um) ou mais empregados** - **R\$ 1.680,00** (mil seiscentos e oitenta reais) por 220 horas mensais

03 - JORNADA DE TRABALHO DE 06 HORAS:

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 (DSRs), o piso salarial mínimo da função, estabelecida na cláusula 02.

04 - PAGAMENTO DE SALÁRIO - PRAZO:

As empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento do salário mensal, **integral ou parcial**, de seus empregados até o 5^o (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

O pagamento dos dias de férias deverão ser efetuadas até 2 (dois) dias antes do seu início do seu gozo.

4.1 - O não pagamento no prazo estabelecido acarretará à empregadora, multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo.

05 - PAGAMENTO EM CHEQUE:

As empresas que efetuarem o pagamento de salários em cheque, deverão proporcionar a seus empregados, dentro da jornada de trabalho, tempo hábil para recebimento em banco, desde que coincidente o horário de trabalho com o do expediente bancário.

06 - 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	1 caixa de papelão
½ kg de fubá	

6.1 - Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, no valor **nunca inferior a R\$ 42,00 (quarenta e dois reais)** 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 as exigências do item 6.1.2 desta cláusula. Também terão direito ao recebimento com o valor acima os empregados afastados por auxílio-doença (acima de 15 dias), acidente do trabalho, licença maternidade, férias e nos casos previstos na **cláusula 22** desta norma coletiva, com **exceção ao disposto na letra f**, sendo que para os afastados por auxílio-doença e acidente do trabalho, será observado o período máximo de concessão do benefício estabelecido no item **6.3** desta cláusula.

6.1.2 - O empregador, a seu critério, poderá deixar de fornecer o benefício da cesta ou vale-alimentação nas seguintes condições:

- quando o empregado tiver **1(uma) falta injustificada** no mês;
- quando o empregado tiver **mais de 2(duas) faltas justificadas** no mês, não sendo consideradas para efeito exclusivo do fornecimento do benefício as ausências legais previstas na cláusula 22 da norma coletiva;
- o critério para contagem da falta do empregado, será de acordo com o fechamento do cartão de ponto de cada empresa.**

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

6.3 – A cesta *in natura* ou vale-alimentação, será concedido também durante o período de gozo de férias e licença-maternidade. No caso de afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo período **máximo de 90 (noventa) dias**. Nestas situações especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), efetuar a retirada, nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado.

6.3.1. - 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.

6.3.2. - A retirada da cesta ou vale-alimentação, de conformidade com o item 6.3.1., deverá ser contra recibo.

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

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

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

Parágrafo primeiro: A irregularidade no fornecimento da cesta básica *“in natura”*, por não corresponder à quantidade ou qualidade dos produtos indicados nesta cláusula, desde que comprovada, **sujeita o empregador ao pagamento de uma multa correspondente ao valor facial da cesta básica.**

07 - TÍQUETE REFEIÇÃO:

As empresas fornecerão, mensalmente, tíquete refeição ou auxílio alimentação, no **valor unitário de R\$ 3,36 (três reais e trinta e seis centavos)** 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, que deverá ser entregue até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As **empresas que fornecem a refeição, gratuitamente**, estão isentas do cumprimento desta obrigação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas **poderão descontar** do salário do trabalhador, a título de ressarcimento pelo benefício concedido, o valor correspondente a **R\$ 0,11 (onze centavos)** do valor total de **cada tíquete** ou cartão refeição ou alimentação fornecida, em atendimento a Lei 6321, de 14 de abril de 1976, que trata do **PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.**

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

08 - AUXÍLIO-CRECHE:

As empresas onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria ou conveniada, nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, poderão optar por conceder, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, a importância equivalente a **15%** (quinze por cento) do salário mínimo vigente no país, **por filho menor até 01 ano de idade**, para fins de guarda e assistência aos filhos.

8.1 - 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);

8.2 - 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.

8.3 - Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

09 - ADICIONAIS:

As empresas pagarão a seus empregados os seguintes adicionais:

INSALUBRIDADE:

a) 20%(vinte por cento) do salário mínimo aos empregados que prestam serviços de limpeza em hospitais, postos de saúde, ambulatórios médicos e clínicas médicas;

b) 40%(quarenta por cento) do salário mínimo aos empregados que prestam serviços de limpeza em setores sujeitos a doenças por contaminação (leprosários, isolamentos e necrotérios, centro cirúrgico, unidade de terapia intensiva);

b.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 - NRs 15 e 16, garantindo-se o pagamento de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo.

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

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

PERICULOSIDADE:

a) De 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;

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

10 - SALÁRIO SUBSTITUTO:

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

11 - 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.**

12 - VALE-TRANSPORTE:

Na ocorrência de alteração durante o mês do valor da tarifa do transporte utilizado pelo empregado, a empresa procederá, no mês seguinte, a complementação do pagamento do vale-transporte.

12.1 - 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.

12.2 - **Fica facultado as empresas o pagamento do vale transporte em dinheiro**, destacado no recibo de pagamento mensal, **conforme liminar concedida em medida judicial específica e enquanto a liminar estiver vigente.**

12.3 - Fica estabelecido que o pagamento em dinheiro do vale transporte, conforme previsto no item 12.2 não tem natureza salarial, não integrando a remuneração para nenhum efeito legal.

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

13- 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.

13.1 - 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.

13.2 - as despesas excedentes com transporte, nos casos de transferência do local dos serviços ou atendimento de plantões, deverão ser pagas antecipadamente.

13.3 - 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.**

13.4 - 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.

14 - FÉRIAS:

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

15 - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS:

É facultado às empresas firmar convênio com farmácias ou drogarias ou outra modalidade, para aquisição de remédios pelos empregados.

15.1- o desconto será efetuado em folha de pagamento, com a anuência do empregado, no mês subsequente à compra.

16- AVISO - PRÉVIO:

O aviso-prévio proporcional previsto no inciso XXI, do artigo 7º da Constituição Federal, enquanto não regulamentado e na vigência desta norma coletiva, será:

a) além do prazo legal de 30(trinta) dias, será concedido apenas para efeito de indenização mais um dia por ano completo de serviços prestados pelo empregado a empresa.

17 - DISPENSA 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.

18 - PRÊMIOS - INTEGRAÇÃO:

Os prêmios de qualquer natureza, não previstos nesta Convenção, integrarão o salário para os efeitos do pagamento do 13º salário, férias e FGTS.

19 - 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 DA ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL.**

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

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

20 - RESCISÃO - SALDO DE SALÁRIOS:

O saldo de salários 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.**

21 - 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.

22 - 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 júízo.

l) 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.

23- ATESTADOS MÉDICOS:

As empresas deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) e seus conveniados, bem como, os emitidos pelo serviço médico e odontológico da **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL** e seus conveniados e quando o empregado estiver relacionado como dependente em Convênio Médico cujo titular seja o cônjuge.

23.1- deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica.

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

24 - 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;

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-lhe em dobro o respectivo valor, na forma do artigo 462 da Consolidação das Leis do trabalho.

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;

24.1 - Fica proibida a utilização de cordas para a execução de serviços de limpeza de vidros externamente.

24.2 - As empresas se comprometem a fornecer, trimestralmente, a **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL** relação contendo todos os empregados afastados por auxílio doença ou por acidente do trabalho.

25- ASSISTENCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL:

As empresas manterão em favor de todos os seus empregados, associados ou não, a **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL**, serviço assistencial em caso de incapacitação permanente para o trabalho por perda ou redução de sua aptidão física, ou a seus dependentes em caso de seu falecimento, como definido no Conjunto de Regras distribuídos em anexo e que também serão enviadas aos empregadores junto com o primeiro boleto para pagamento, e a disposição nas entidades Sindicais.

Parágrafo Primeiro: As empresas pagarão, com o expreso consentimento da **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL** que firma o presente instrumento, até o dia 10 de cada mês, à gestora da Assistência Social Familiar Sindical, através de guia própria, o valor de **R\$ 5,10** (cinco reais e dez centavos), por empregado que possua, tomando-se por base a quantidade de empregados constante no campo “total de empregados do último dia do mês informado” do CAGED do mês anterior ou do último informado ao Ministério do Trabalho e Emprego, sem nenhuma redução a que título for, responsabilizando-se a **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL** através de organização gestora especializada, aprovada **pelo SEAC-SP** a manter um sistema de assistência social aos trabalhadores.

Parágrafo Segundo: Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho os empregadores contribuirão com **R\$ 2,55** (dois reais e cinqüenta e cinco centavos), por empregado; devendo o saldo **R\$ 2,55** (dois reais e cinqüenta e cinco centavos) ser descontado do trabalhador em folha de pagamento.

Parágrafo Terceiro: Fica garantido o direito de oposição ao referido desconto aos empregados não associados, no prazo de 10(dez) dias que anteceder ao primeiro desconto, que deverá ser manifestado pessoalmente pelo trabalhador interessado em carta de próprio punho na sede da entidade. Não terão validade às comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, cartório, e-mail, fax ou diretamente à empresa.

Parágrafo Quarto: NOVOS EMPREGADOS – Dos empregados que vierem a ser contratados na atividade de prestação de serviços de asseio e conservação após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se o direito de oposição ao desconto aos empregados não associados, no prazo de 10(dez) dias que anteceder ao primeiro desconto.

Parágrafo Quinto: O empregador que por ocasião do óbito ou do fato causador da incapacitação, estiver inadimplente por: falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento ou efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido, responderá perante o empregado ou a seus dependentes, por multa equivalente ao dobro do valor da assistência.

Parágrafo Sexto: O óbito ou o evento que possa provocar incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência.

Parágrafo Sétimo: Os cartões de identificação e procedimentos da assistência, ora instituída, deverão ser retirados pelos empregadores na base da **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL**, para distribuição compulsória aos seus trabalhadores.

Parágrafo Oitavo: Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento desta assistência social, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT.

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

Parágrafo Décimo: Sempre que necessário à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas, deverão ser apresentadas às guias de recolhimentos quitadas.

26- SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Sem prejuízo da Assistência Social Familiar Sindical, **fica facultada aos empregadores** 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.

27- 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.

27.1 – Ao trabalhador que estiver a 06 (seis) meses da aquisição do direito a aposentadoria, fica garantida a estabilidade no emprego durante esse período.

28 - MENSALIDADES SINDICAIS:

As empresas se obrigam em conformidade com o disposto no artigo 545 da CLT, a descontar na folha de pagamento de seus empregados, a mensalidade sindical, e recolher a respectiva importância aos sindicatos até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao vencido, sob pena das cominações legais.

29- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

Com base nas disposições contidas no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, no artigo 513, alínea “e” da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho e de acordo com a MEMO CIRCULAR SRT/TEM n. 04 de 20.01.06, do Ministério do Trabalho e Emprego, os empregadores ficam obrigados a descontar a Contribuição Negocial / Assistencial Profissional de cada um de seus empregados , da seguinte forma:

- a) 2% (dois por cento) do salário base, mensalmente, limitado o desconto a R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) por empregado;
- b) A contribuição negocial/assistencial profissional foi aprovada em Assembléia Geral do SINDICATO PROFISSIONAL SIGNATARIO e é valida para o período de 01 de Fevereiro de 2007 a 31 de Janeiro de 2008;
- c) As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SINDICATO PROFISSIONAL SIGNATARIO em guias próprias fornecidas pelo mesmo até o dia 10 (dez) de cada mês;
- d) As empresas deverão remeter juntamente com o pagamento, a relação nominal dos empregados, com o desconto efetuado, sob pena de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescidos de juros e correção legais;
- e) Conforme aprovado em Assembleia Geral o trabalhador poderá se opor ao desconto, devendo para isso comparecer a secretaria da sede do SINDICATO PROFISSIONAL SIGNATARIO, no horário das 09:00 as 17:00hs munido de carta de próprio punho.
- f) O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SINDICATO PROFISSIONAL SIGNATARIO fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador.”

30 - TURNO FIXO 12X36:

Fica facultada às empresas a compensação de horas, bem como, à implantação de jornada de trabalho em turno fixo de 12 (doze) horas, no sistema 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), observado o limite mensal de 220 (duzentos e vinte) horas, já computados os DSR's e com a anuência da **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL**.

32- PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS:

As partes constituirão num prazo de 120 (cento e vinte) dias, a contar da assinatura da presente norma coletiva, uma comissão com as empresas e formada por três representantes de cada com o objetivo de estudar a viabilização de implantação de Programa de Participação nos Resultados.

33 - 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.

34 - 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.

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

35- HOMOLOGAÇÕES:

As homologações das rescisões contratuais deverão, preferencialmente, ser efetuadas nos sindicatos profissionais.

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

35.2 - Fica estipulado **o prazo de 10 (dez) 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.

36- 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, Delegacia 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, carta-convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento da CCT.

37- 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 clausulas 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 vigente no país.

38 - VIGÊNCIA:

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência por um período de 12 (doze) meses, iniciando-se em **1º fevereiro de 2007 e expirando-se em 31 de janeiro de 2008.**

39 - ABRANGÊNCIA:

Esta norma coletiva abrange todas as empresas e seus empregados, salvo os diferenciados, legalmente reconhecidos, que prestam serviços de asseio e conservação, pintura, restauração e limpeza de fachadas, dedetização, desinsetização, descupinização, desratização, desentupimento, desinfecção, lavagem de carpetes, limpeza de fossas, limpeza de caixas d'água, raspagem de tacos e assoalhos, aplicação de sinteko e cascolac, serviços de portaria e recepção, manutenção elétrica e hidráulica, marcenaria, carpintaria, garagistas, manobristas, serviços de copa, zeladoria, serviços administrativos e assemelhados nos municípios representados pela entidade sindical profissional.

São Paulo, 21 de março de 2007.

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

CNPJ Nº 62.812.524/0001-34

Registro Sindical Nº 24.440.018491/84

ALDO DE AVILA JUNIOR

Presidente

CPF Nº 189.913.198-15

RUI MONTEIRO MARQUES

Diretor Financeiro

CPF Nº 038.979.418-05

CARLOS ALBERTO GUIMARÃES

Diretor Secretário

CPF Nº 638.248.338-91

DRAUSIO AP. V. BOAS RANGEL

Depto Trabalhista/Sindical

OAB/SP 14.767

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, EMP. EM EDIFÍCIOS,
EM CASAS DE DIVERSÃO, EMP. EM LAVANDERIA, EMP. EM CONSERVAÇÃO DE ELEVADORES,
EMP. EM COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS, EMP. EM INSTITUTO DE
BELEZA, EMP. EM INSTITUIÇÃO BENEFICIENTE, LUSTRADORES DE CALÇADOS, E OFICIAIS DE
BARBEIRO DE MARÍLIA.**

CNPJ Nº 66.495.292/0001-99

Registro Sindical Nº46.000.005744/94

DAGMAR ROBERTO DE LIMA

Presidente

CPF/MF Nº 669.934.668-72