

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP002361/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/03/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR010511/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.104997/2021-00
DATA DO PROTOCOLO: 04/03/2021

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 10260.121184/2020-95
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 21/08/2020

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS E TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE PREST. DE SERVICOS DE ASSEIO E CONSERVACAO LIMP. URBANA, LIMP. AMBIENTAL E AREAS VERDES, CNPJ n. 00.873.750/0001-78, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO RODRIGUES DE SOUSA;

E

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS EM ASSEIO E CONSERVAÇÃO**, com abrangência territorial em **Atibaia/SP, Bom Jesus dos Perdões/SP, Bragança Paulista/SP, Cabreúva/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Indaiatuba/SP, Itatiba/SP, Itu/SP, Itupeva/SP, Jarinu/SP, Jundiaí/SP, Louveira/SP, Piracaia/SP, Valinhos/SP, Várzea Paulista/SP e Vinhedo/SP.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de janeiro de 2021, 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 **4,31%**(quatro vírgula trinta e um por cento) para os demais salários normativos constantes do quadro de funções e salários abaixo transcritos:

PISO SALARIAL MÍNIMO	R\$ 1.253,07
COPEIRA	R\$ 1.289,58
LIMPADOR DE VIDRO	R\$ 1.417,42
RECEPCIONISTA	R\$ 1.404,14
PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO/FISCAL DE PISO	R\$ 1.521,91
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R\$ 1.404,14
ZELADORIA EM PRÉDIOS PÚBLICOS	R\$ 1.654,59
TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO	R\$ 1.690,38
AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO	R\$ 1.253,07
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R\$ 1.330,25
DEMAIS FUNÇÕES	R\$ 1.330,25
HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000psi)	R\$ 1.621,17
OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA	R\$ 1.849,32
OPERADOR DE EMPILHADEIRA	R\$ 1.849,32
OPERADOR DE VÁCUO	R\$ 1.849,32
COVEIRO/SEPULTADOR	R\$ 1.873,76
TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLOGICO	R\$ 1.914,79
VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL	R\$ 1.349,12
AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO	R\$ 1.253,07
LÍDER (RESPONSÁVEL POR ATÉ 10 EMPREGADOS)	R\$ 1.410,23
ENCARREGADO (RESPONSÁVEL POR 11 OU MAIS EMPREGADOS)	R\$ 1.692,28

Reajuste de **4,31%** (quatro vírgula trinta e um 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\$ 6.216,89** (seis mil, duzentos e dezesseis reais e oitenta e nove centavos) mensais. Os valores que **superarem esta parcela salarial, ou seja, a parcela a partir de R\$ 6.216,90** (seis mil, duzentos e dezesseis reais e noventa centavos) será de livre negociação entre as partes (Empregador e Empregado).

*1) Entende-se como PISO SALARIAL MÍNIMO, o salário a ser pago para os trabalhadores que exercem as das funções, cujas denominações estão relacionadas com a atividade de asseio, limpeza e conservação predial: Auxiliar de limpeza; Faxineiro; Limpador; Ajudante de limpeza; Servente; Servente de limpeza; Agente de Asseio e Conservação em conformidade com a Classificação Brasileira de Ocupações –CBO (Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego –www.mte.gov.br).

*2) Entende-se como o piso do HIDROJATISTA, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que trabalham operando com pressão acima de 4.000 psi.

*3) Entende-se como o piso de OPERADOR DE VÁCUO, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que exercem as funções em caminhões limpa fossa.

*4) VARREDOR DE AREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL, o piso salarial será pago para os trabalhadores que exerçam a limpeza de áreas externas privadas como exemplo: pátios/ruas.

*5) AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO, piso salarial será pago para os trabalhadores que exercerem, exclusivamente, a função de limpeza, manutenção e higienização de banheiro público ou coletivo de grande circulação e sua respectiva coleta de lixo.

Parágrafo Primeiro: Compensação -As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente no período compreendido entre 1º de fevereiro de 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.

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUARTA - DESCONTOS DE CONVENIOS

As empresas descontarão de seus empregados, mediante apresentação, pelo sindicato profissional, de relação de nomes e valores, as importâncias correspondentes a convênios, desde que autorizados individualmente pelos mesmos, encaminhando-se cópia destas autorizações à empresa, e observando o limite de 40% da remuneração do empregado, repassando estas importâncias ao sindicato profissional, até o dia 10 de cada mês;

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As relações deverão ser encaminhadas às empresas até o dia 20 (vinte) de cada mês;

PARÁGRAFO SEGUNDO - Desde que expressamente autorizado pelo empregado, ficam legitimados os descontos salariais de seguro de vida, assistência médica ampliada, vale farmácia e associação funcional, entre outros.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Além da obrigação de realizar o desconto, fica estipulada a multa de 10% (dez por cento) sobre os valores devidos, a ser paga pela empresa que descumprir o contido no caput desta cláusula, quando deixar de efetuar os descontos devidos; e de mais 50% àquela que deixar de recolher as importâncias descontadas ao Sindicato profissional no prazo estabelecido, sem prejuízo da responsabilidade civil e penal.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA QUINTA - 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 2021

VALOR EM REAIS R\$ 115,72

1 - Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, através de tíquetes, vale alimentação ou cartões magnetizados das empresas fornecedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição ou vale alimentação, para compra de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos,

desde que satisfeita a exigência do item "2" desta cláusula, e, desde que o empregado seja formalmente pré-avisado da referida alternância, num prazo nunca inferior a 90 dias.

2- O empregado que apresentar falta sem justificção legal no mês, não fará *jus* ao benefício.

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

4 – A cesta in natura ou vale-alimentação, será concedido também durante o período de gozo de férias e licença maternidade. No caso de afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo período máximo de 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.

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 SEXTA - TÍQUETE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, tíquete refeição ou auxílio alimentação, por dia efetivamente trabalhado, de forma que não é devido tal benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamentos médicos, independentemente de sua origem, e férias, o qual deverá ser entregue até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

O ticket refeição é devido para jornada de quatro horas cumpridas aos sábados (para empregados que cumprem jornada de 44 horas semanais).

TÍQUETE REFEIÇÃO/por dia ANO 2021

VALOR EM REAIS	R\$ 16,61
Desconto de até	R\$ 1,11

Parágrafo Primeiro: As empresas que fornecem a refeição, gratuitamente, estarão isentas do cumprimento desta obrigação.

Parágrafo Segundo: As empresas poderão descontar do salário do trabalhador, a título de ressarcimento pelo benefício concedido, o valor estipulado conforme tabela acima, do valor total de cada tíquete ou cartão refeição ou alimentação fornecida, em atendimento a Lei 6.321, 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*.

Outros Auxílios

CLÁUSULA SÉTIMA - BENEFÍCIO SOCIAL

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

Parágrafo primeiro - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expreso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 01/03/2021, sendo que, excepcionalmente, o primeiro vencimento se dará em 20/03/2021, em virtude da data de assinatura do presente termo aditivo, 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.

Parágrafo segundo – Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo terceiro - Na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador, o empregador deverá comunicar formalmente a gestora através do seu site, no prazo máximo e improrrogável de 120 (cento e vinte) dias a contar do fato gerador, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador prejudicado, como se inadimplente estivesse, pelo site www.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.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Outras estabilidades

CLÁUSULA OITAVA - ESTABILIDADES ADQUIRIDAS DAS REDUÇÕES E SUSPENSÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

A garantia de emprego para as hipóteses da redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho por conta da pandemia mundial, causada pelo coronavírus - **Covid 19**, continuam estabelecidas e limitadas nos prazos previstos na redação da MP 936-20.

b.O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de pedido de rescisão contratual pelo trabalhador, de comum acordo, acordo entre as partes com assistência do sindicato laboral e por justa causa do empregado ou ainda quando do término do contrato de trabalho de prestação de serviços motivado pelo tomador de serviços.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA NONA - BANCO DE HORAS

a) Fica autorizado o uso do acordo de compensação de jornada através de Banco de Horas, **enquanto perdurar a Pandemia COVID 19**, previsto no artigo 59 § 2º da CLT, relativo aos dias não trabalhados, a serem compensados pelo empregado no dia de sua folga (com o limite de 10 horas a 12 horas por dia, conforme a escala) ou em dias normais de trabalho (em até 02 (duas) horas por dia), salvo quando da hipótese do art. 61§ 2o. da CLT, na qual a empresa deverá comunicar os empregados atingidos, não havendo necessidade de comunicar a SRTE em razão do estado de calamidade público.

b) O período de vigência do banco de horas será de 01.01.2021 a 31.12.2021, **enquanto perdurar a Pandemia COVID 19**, período este que deverá haver a compensação do saldo de horas devido, sendo que em caso de rescisão, independentemente do motivo, haverá o desconto proporcional nas verbas rescisórias. Podendo as partes firmarem mero aditivo prorrogando tal prazo por 06 meses.

c) Em caráter excepcional, as horas extras já realizadas, que seriam pagas poderão, a critério das empresas, serem convertidas para banco de horas, com a liberação destes empregados em folgas compensatórias, assim como pode o pagamento destas ser postergado para o fim da pandemia, com pagamento parcelado em até 03 (três) vezes.

d) As horas extras realizadas durante o período de calamidade pública, serão lançadas em banco de horas de forma simples para compensação em até 18 (dezoito) meses, após o término do estado de calamidade pública.

e) Podem ser excedidas as horas diárias de trabalho além da 8ª, sem a limitação de 10 horas diárias, podendo ainda ultrapassar a 12ª hora diária, durante o período de calamidade ou em havendo situação atípica de serviço.

Controle da Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 DÉCIMA PRIMEIRA - PONTO POR EXCEÇÃO

Fica facultado às empresas, adotar a modalidade de 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 DÉCIMA SEGUNDA - 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 colher 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 dispensar a marcação do intervalo de repouso e alimentação desde que haja uma pre-anotação do intervalo no cabeçalho do documento onde e registrada a jornada, conforme a legislação em vigor.

Férias e Licenças

Licença Remunerada

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - LICENÇA REMUNERADA (CONTAGEM DO ACRESCIMO 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.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FÉRIAS

- a) Considerando o caput do art. 611-A da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, ficam autorizadas as empresas a concederem férias coletivas ou individuais, **sem a necessidade de pré-aviso com 30 dias de antecedência** e/ou notificação com 15 dias de antecedência para o Ministério do Trabalho e para o Sindicato dos Trabalhadores da Categoria **enquanto perdurar a Pandemia COVID 19**. Cabendo em ambos tipos de férias o empregado ser comunicado formalmente com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.
- b) Em situação excepcional, motivada por ato do Poder Público ou em razão de rescisão de contrato com tomador de serviços ou sua redução, a comunicação ao empregado das férias pode ser imediata, sem observar a antecedência mínima, podendo esta comunicação ocorrer por qualquer meio eletrônico.
- c) As empresas ficam autorizadas a antecipar o período de gozo de férias daqueles trabalhadores que ainda não completaram o período aquisitivo, sendo que em havendo rescisão contratual, independentemente do motivo,

antes da totalização do período aquisitivo serão descontadas os dias proporcionais decorrentes no termo rescisório.

d) Em razão da natureza extraordinária, as empresas ficam dispensadas de efetuar o pagamento prévio das férias e do abono constitucional de 1/3, devendo efetuar o pagamento do período de férias no mês subsequente, ou seja, na mesma data que ocorrerá o pagamento habitual do salário mensal e o abono constitucional deverá ser quitado até o pagamento da primeira parcela do 13º salário de 2021, ou por ocasião da rescisão contratual, se esta ocorrer antes.

e) As férias sendo concedidas, faz com que a este empregado, completado o período aquisitivo, inexistam novo direito de férias, em razão de sua antecipação.

f) O empregador poderá, nos postos de trabalho onde houver suspensão de trabalho das atividades laborais total ou parcial, dispensar o empregado do comparecimento ao trabalho, mas mantendo o pagamento do salário, ficando acordado que o mesmo número de dias corridos em que o empregado ficar sem trabalhar será abatido quando da usufruição de suas férias, limitando-se a 30 (trinta) dias, mas restando devido o pagamento do abono constitucional de 1/3.

g) Fica acordado que a presente modalidade de suspensão/compensação poderá ser utilizada tanto ao empregado que, na data da paralização da atividade, já tenha completado o curso do período aquisitivo, como aquele que ainda esteja no curso do período aquisitivo.

h) A empresa deverá ainda informar quais os estabelecimentos ou setores que serão abrangidos por tal medida encaminhando cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e afixar o aviso nos locais de trabalho para conhecimento e ciência de todos os trabalhadores.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO ARTIGO 476-A DA CLT

CONSIDERANDO, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) de que trata a [Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020](#);

CONSIDERANDO, as Medidas Provisórias nºs 927 e 936 de 2020, visam garantir empregos e renda, devido aos danos causados pela Pandemia, no mundo, e em especialmente, no Brasil tanto para saúde, como para as empresas e os empregados;

CONSIDERANDO, para fins trabalhistas, o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**), constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no [art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), conforme previsto na Medida Provisória nº 927.

CONSIDERANDO, os impactos da Pandemia no mundo e recentemente no Brasil, considerando que a prioridade neste momento crítico é proteger o direito à prevenção da saúde e segurança física sejam eles empregados, empresários e seus familiares;

CONSIDERANDO, que as assembleias dos sindicatos patronal e laboral, de acordo com a Medida Provisória nº 936, art. 17, inciso II, poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos no [Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#), inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho;

CONSIDERANDO, que o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho prevê a suspensão do contrato de trabalho, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação, recebendo em contrapartida uma das modalidades do benefício Seguro-Desemprego previsto pela Medida Provisória nº. 1.726, de 03 de novembro de 1998 (reeditada pela Medida Provisória nº. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, convalidade) e, posteriormente, regulamentada pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT, por meio da Resolução nº. 200, de 04 de novembro de 1998, denominada Bolsa Qualificação Profissional;

CONSIDERANDO, que a Medida Provisória prevê em seu 17, inciso I, que determina que **durante a calamidade pública o curso ou o programa de qualificação profissional** de que trata o [art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#), poderá ser oferecido pelo empregador **exclusivamente na modalidade não presencial**, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses.

As partes convencionam que a suspensão temporária do contrato de trabalho, enquanto perdurar a Pandemia COVID 19, deverá obedecer o disposto no o artigo 476-a da CLT, devendo as empresas interessadas em realizar os acordos coletivos de trabalho, procurarem diretamente os respectivos sindicatos profissionais, com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas) do início da suspensão temporária do contrato de trabalho.

1.) Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará *jus* a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, **exceto o VT, VR por serem benefícios inerentes à prestação de serviços.**

2.) O benefício da cesta básica será devido integralmente aos empregados que tiverem a suspensão temporária do contrato de trabalho regido pelo artigo 476-A da CLT.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 **da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA** 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 nos casos de absoluta impossibilidade comprovada, por outrem, até **48 horas após** a emissão do referido atestado, sendo convalidado pelo médico da empresa.

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

Parágrafo Terceiro: Para sua validade, o atestado devera conter a identificação do empregado e assinatura e carimbo com o numero 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, horario e assinatura do preposto da empresa.

Parágrafo Quarto: Caso a empresa suspeite de fraude no atestado apresentado, podera solicitar esclarecimentos aos responsaveis, os quais deverão presta-las, vez que a pratica de atestado falso e crime previsto nos arts. 297 e 302 do Código Penal.

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

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Fica instituída a Contribuição Assistencial dos Empregados, para a manutenção do sindicato profissional, devidamente aprovada e autorizada prévia e expressamente de forma coletiva por todos os integrantes da categoria, associados ou não associados (CF, art. 8º, III e VI, e CLT, art. 462 e 611), na Assembleia Geral Extraordinária, realizada no dia 19/10/2020, fonte legítima para a estipulação de contribuição destinada ao custeio das atividades sindicais, podendo dispor sobre o valor, a forma do desconto, a finalidade e a destinação da contribuição (CLT, art. 513, e) nos termos a seguir:

Parágrafo Primeiro: A Contribuição Assistencial aprovada, aplica-se à todos os empregados e trabalhadores representados pela entidade sindical profissional, identificados e contemplados na presente Convenção Coletiva de Trabalho, no importe mensal correspondente 2% (dois por cento) do salário base, a ser descontado em folha

pelos empregadores e repassados a entidade sindical profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente, através de boletos próprios fornecidos pela mesma, até o dia 10 (dez) de cada mês subsequente, observado o disposto no art. 545 da CLT. Excepcionalmente, no mês de dezembro de 2021, será devido o repasse correspondente ao desconto de 5% (cinco por cento) sobre os salários base percebidos no mês de novembro/2021.

Parágrafo Segundo: A contribuição aprovada pelos trabalhadores deverá ser descontada em folha e repassada pela empresa ao sindicato profissional, nos termos dos arts. 611-A e 611-B da CLT, introduzidos pela Lei 13.467/17, que preveem que o negociado prevalece sobre o legislado.

Parágrafo Terceiro: O não recolhimento da contribuição acarretará ao empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante total devido, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

Parágrafo Quarto: O trabalhador fará jus aos serviços e benefícios oferecidos pelo Sindicato Profissional, sendo estes, dentista, cabeleireiro, desconto oferecidos por estabelecimentos que possuem parcerias com o Sindicato Profissional, tais como, óticas, faculdades, escolas profissionalizantes, pousadas, clube de férias, etc. Desde que, mensalmente, comprovado o devido desconto e respectivo repasse da contribuição assistencial. A comprovação poderá ser feita, mediante simples apresentação do recibo de pagamento (holerite) atual.

Parágrafo Quinto: Considerando a interpretação adotada pelo STF, em relação ao artigo 8º, V, da CF, o empregado que não autorizar o desconto da contribuição assistencial, por meio de carta de oposição, estará sujeito à exclusão da aplicabilidade da presente CCT, exceto se o empregador suprir tal contrariedade, arcando, por conta própria, com referida contribuição.

Parágrafo Sexto: O empregado poderá exercer o direito a oposição a contribuição desta cláusula, no prazo de 30 (trinta) dias corridos da data base. A manifestação deverá ser apresentada por escrito, pessoalmente, na sede da entidade sindical, sito na Rua Rangel Pestana, 880, Centro – Jundiaí/SP.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA DO TRABALHADOR (EM FOLHA DE PAGAMENTO)

Fica instituída, autorizada em assembleia geral, a mensalidade associativa que será devida pelo trabalhador que pretender estender aos seus dependentes legais e diretos os mesmos benefícios descritos na cláusula anterior, garantido para crianças de 0 a 14 anos o Brinquedo no Dia das Crianças e para as crianças de 3 a 17 anos o Kit de Material Escolar mediante a comprovação da matrícula escolar, a qual será descontada mensalmente em folha de pagamento, ficando à cargo do empregador o recolhimento da mensalidade, a favor da entidade profissional, até o **10º (décimo)** dia após o efetivo desconto;

a) Para aquisição dos benefícios aos seus dependentes, o trabalhador deverá preencher a Ficha de Associação, podendo ser solicitada pelo mesmo pessoalmente ou pela empresa na sede do Sindicato Laboral ou pelos meios de comunicação: telefone (11) 2709-3328, whatsapp (11) 99484-0669 ou e-mail: contato@sinditerceirizados.com.br, que deverá ser preenchida e enviada ou entregue no Sindicato, até o dia **20 (vinte)** do mês subsequente;

b) O valor da mensalidade associativa aprovada em assembleia e que deverá ser descontada da folha de pagamento dos trabalhadores optantes será de **R\$ 30,00 (trinta reais)** mensais, independentemente do número de dependentes, sendo que tal valor deverá ser repassado, conforme caput da cláusula.

c) O recolhimento da mensalidade associativa, não se confunde e nem desobriga ao recolhimento da contribuição assistencial dos empregados.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CÂMARA DE CONCILIAÇÃO, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM

Toda e qualquer dúvida ou controvérsia decorrente de interpretação, execução ou cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como da relação de emprego existente entre a classe trabalhadora e a classe patronal, poderá ser resolvido internamente através de conciliadores e mediadores que estão aptos a atuar como facilitadores entre empregados e empregadores ou, em casos específicos, através de Árbitros devidamente cadastrados em Câmara de Arbitragem da escolha dos Sindicatos signatários.

I – Da Conciliação e Mediação:

I.1 Os conflitos individuais decorrentes da relação de emprego existente entre a classe trabalhadora e a classe patronal poderá ser dirimido por conciliação ou mediação, que poderá ser submetida à apreciação do Tribunal Regional do Trabalho conforme preceitua o artigo 855-B da CLT, caso haja disponibilidade técnica, física e pessoal de referido Tribunal para tanto.

I.2: Quando for solicitada a conciliação ou mediação diretamente pelo trabalhador, fica o empregador compromissado a comparecer para a tentativa amigável da solução do conflito trazido.

II – Da Arbitragem:

II.1 No caso de arbitragem, relativa a contratos individuais de trabalho, cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada a cláusula compromissória, desde que por iniciativa do empregado ou mediante sua expressa concordância, valendo-se, para tanto, dos procedimentos mediante comparecimento junto ao sindicato profissional ou junto à instituição arbitral nomeada pelos sindicatos signatários para tal fim, podendo fazê-lo pessoalmente ou por meio de advogado constituído.

II.2 O procedimento arbitral só terá início, após a concordância do trabalhador e com a lavratura do compromisso arbitral no início do procedimento.

II.3 Uma vez eleita a via arbitral, o procedimento seguirá até final decisão, sendo que somente em caso de descumprimento da decisão poderá ser levada ao conhecimento da Justiça Especializada para o procedimento de execução de decisão arbitral.

II.4 Nos termos do artigo 31 da Lei 9.307/96, a decisão arbitral produz, entre as partes e seus sucessores, os mesmos efeitos da Sentença proferida pelo Órgão do Poder Judiciário e, sendo condenatória ou de acordo entre partes, constitui título executivo.

II.4.a Com a Lei 13.140/2015 regulando os termos da Mediação e a própria CLT regulando em seu artigo 507-A a possibilidade da arbitragem, a decisão proferida passa a ter todo o embasamento legal para sua execução na justiça especializada do trabalho.

III - Da Câmara Eleita

Para atender o aqui estipulado, fica determinado que a Câmara para acatar as demandas de Conciliação, Mediação e Arbitragem será a Arbitral – SP (www.arbitralsaopaulo.com.br), sendo certo que penderá de ratificação anualmente, após a avaliação de sua competência.

SERGIO RODRIGUES DE SOUSA
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS E TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE PREST. DE SERVICOS DE ASSEIO E
CONSERVACAO LIMP. URBANA, LIMP. AMBIENTAL E AREAS VERDES

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

ANEXOS
ANEXO I - ATA AGE TRABALHADORES

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA AGE SINDICATO PATRONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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