

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP008702/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/08/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR044848/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.217252/2025-25
DATA DO PROTOCOLO: 11/08/2025

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

SEAC - SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DE RIB, CNPJ n. 41.988.212/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AGUINALDO RODRIGUES DA SILVA;

E

SIND EMP EMPR AS CONS LIMP AMB A V SIM R PRETO E REGIAO, CNPJ n. 01.580.886/0001-52, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO CARLOS CAPANA;

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 2025 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Empregados em Empresas de Asseio e Conservação (Limpeza Ambiental)**, com abrangência territorial em Altinópolis/SP, Barrinha/SP, Batatais/SP, Brodowski/SP, Cajuru/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Cravinhos/SP, Dumont/SP, Guará/SP, Jardinópolis/SP, Luís Antônio/SP, Morro Agudo/SP, Nuporanga/SP, Orlândia/SP, Pontal/SP, Ribeirão Preto/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, São Joaquim da Barra/SP, São Simão/SP, Serra Azul/SP e Sertãozinho/SP.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Fica assegurado a todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, pisos salariais estipulados nos seguintes valores:

Empregados em Empresas de Asseio e Conservação - Limpeza Ambiental.

Agente de asseio e conservação	R\$ 1.717,20
Copeira	R\$ 1.717,20
Jardineiro	R\$ 1.819,84
Porteiro	R\$ 1.942,47
Vigia	R\$ 1.942,47
Fiscal de Patrimônio	R\$ 1.942,47
Funções Administrativas	R\$ 1.833,49
Serviços Gerais	R\$ 1.717,20
Contínuo ou Office-Boy	R\$ 1.717,20
Auxiliar de Manutenção	R\$ 1.942,47
Zelador	R\$ 1.942,47
Limpador de Vidro	R\$ 1.717,20
Coveiro/Sepultador	R\$ 1.717,20

§ 1º – A função de Jardineiro nesta CCT, é específica para os trabalhadores em empresas de Asseio e Conservação, excluindo-se os trabalhadores em empresas específicas de paisagismo, ajardinamento, gramíneas, cultura de plantas, manutenção de áreas verdes públicas e similares

§ 2º – Esta convenção coletiva de trabalho deverá ser aplicada indistintamente por todas as empresas dentro do âmbito territorial das Entidades Sindicais signatárias, seja através da terceirização ou não, que explorem, forma única ou cumulativamente com outras funções, as atividades empresariais de asseio e conservação; higiene; prestação de serviços a terceiros de limpeza e conservação ambiental; manutenção predial; restauração e limpeza de fachadas; lavagem de carpetes; prestação de serviços a terceiros de portaria, recepção e copa, inclusive os trabalhadores administrativos das referidas empresas, sob pena de, caso optem por eventuais convenções coletivas menos benéficas aos empregados, incidirem, além das multas já convencionadas no presente instrumento, também em multa de um salário normativo por mês da infração.

§ 3º - As empresas que operam na Limpeza Ambiental terão necessariamente que manter quadros de funcionários específicos para cada uma das atividades.

§ 4º - Fica convencionado que as atividades de porteiro, vigia e fiscal de patrimônio por não se enquadrarem nas disposições da Lei n.º 7.102/73, bem como por não terem função de impedir ou inibir ação criminosa e que venha expor o trabalhador a roubos ou outras espécies de violência física, não são consideradas atividades ou operações perigosas na forma do art. 193, II, da CLT (adicional de periculosidade).

Empregados em Empresas de Asseio e Conservação - Condomínios e Edifícios Residenciais e Comerciais.

Os trabalhadores de empresas de limpeza ambiental, que prestam serviços em condomínios e edifícios residenciais e comerciais abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, e que sejam registrados como funcionários de empresas terceirizadas (prestadoras de serviços de asseio e conservação – limpeza ambiental), nos termos da Lei n.º 13.429/ 2017 que regulamenta a atividade de terceirização de serviços, farão jus aos seguintes valores como piso salarial:

Porteiro	R\$ 1.942,47
Vigia	R\$ 1.942,47
Fiscal de Patrimônio	R\$ 1.942,47
Agente de asseio e conservação e assemelhados	R\$ 1.717,20
Jardineiro	R\$ 1.844,25
Zelador	R\$ 1.942,47

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - ATUALIZAÇÃO SALARIAL

As Empresas concederão, a partir de 01 de janeiro de 2025, aumento salarial conforme escala abaixo declínada:

a) Reajuste de **8%** (oito por cento) para para todos os empregados cujo salário em 31.12.2024 tenha valor até R\$ 2.542,00 (dois mil quinhentos e quarenta e dois reais);

b) Reajuste de 5,0% (cinco por cento) para todos os empregados cujo salário em 31.12.2024 tenha valor entre R\$ 2.542,01 (dois mil quinhentos e quarenta e dois reais e um centavo) e R\$ 7.644,56 (sete mil, seiscentos e quarenta e quatro reais e cinquenta e seis centavos). Os valores que superarem esta parcela salarial o reajuste será de livre negociação entre empregador e empregado

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - MORA SALARIAL

Incidirá mora salarial para os salários não pagos até o **5º (quinto) dia útil** de cada mês, correspondente a **1/30 (um trinta avos)** do salário devido por dia de atraso.

§ 1º – O décimo terceiro salário deverá ser pago integralmente até o dia **20 de dezembro de cada ano**, aplicando-se uma mora salarial de **1/12 (um doze avos)** do salário por mês de atraso.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente, aos empregados, os comprovantes de pagamentos com a identificação do empregador, discriminação das importâncias e benefícios pagos e descontos efetuados, bem como valores relativos aos recolhimentos fundiários, posteriormente aos respectivos pagamentos efetuados.

§ 1º – Os empregadores que não efetuarem os pagamentos de salários em moeda corrente, deverão proporcionar a seus empregados, tempo hábil para o recebimento, junto a rede bancária, dentro da jornada de trabalho, no 5º dia útil.

§ 2º – Nos casos em que o pagamento salarial for efetuado mediante depósito bancário, o comprovante de depósito servirá como recibo de pagamento.

§ 3º – É facultada a comprovação do pagamento por meio de transferência eletrônica disponível, depósito bancário em dinheiro na conta corrente do empregado ou ordem bancário de crédito, neste caso, desde que o estabelecimento bancário esteja situado na mesma cidade do local de trabalho, sendo que o trabalhador deverá ter sido informado do fato e os valores tenham sido efetivamente disponibilizados para saque nos prazos do **§6º do art. 477 da CLT**.

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUTO

A empresa fica obrigada a partir do trigésimo primeiro dia e enquanto durar a substituição, inclusive nas férias, a pagar ao empregado o mesmo salário do substituído.

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 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 da instituição, não sendo aceitas recusas consecutivas e sem justo motivo.

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 Hora-Extra

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com **50% (cinquenta por cento)** nas duas primeiras do dia e com **100% (cem por cento)** nas demais.

CLÁUSULA DÉCIMA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAIS

A média das horas extras, adicional noturno, insalubridade e periculosidade habitualmente trabalhadas, serão computadas para efeito de pagamento de férias, 13º salário e indenização integral ou proporcional, bem como nos depósitos fundiários. A média das horas extras e adicionais, deverão constar no verso do TRCT.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Somente farão jus ao referido benefício os empregados que já recebiam o adicional por tempo de serviço até **31.12.2019** (direito adquirido), devendo o empregador manter o pagamento do adicional de **5% (cinco por cento)** do piso salarial da função, não cumulativo, descontado do valor respectivo, eventuais faltas injustificadas. O pagamento deste adicional deverá ser efetuado em holerite, de forma distinta.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho exercido no período noturno compreendido entre **22:00** e **05:00** horas, será remunerado com um adicional de **30% (trinta por cento)** sobre o valor da hora normal.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE 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 possuem 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.*

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.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Aos empregados que exercerem a função de limpadores de vidro utilizando balancim ou assemelhados; tarefas em depósitos de combustíveis; abastecimento de veículos; borracharias e soldadores, fica garantido um Adicional de Periculosidade no percentual de **30% (trinta por cento)** sobre o valor do salário nominal, exceto os que exercem suas atividades em áreas não expostas a risco.

Parágrafo único: Não fará jus o empregado ao adicional de periculosidade quando o labor executado com utilização de motocicleta ou motoneta se der em locais privados ou de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ACÚMULO DE FUNÇÕES

Os empregados que venham a exercer outro cargo, cumulativamente com suas funções contratuais, terão direito a percepção de adicional correspondente a no mínimo **20% (vinte por cento)** da respectiva remuneração, devendo ser pago proporcionalmente às horas efetivamente trabalhadas na outra função.

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRÊMIOS

Os prêmios de quaisquer naturezas, ainda que habituais, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário, na forma do art. 457, § 2º, da CLT

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PPR PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, estabelecendo para este período o sistema de participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado. A verba objeto do presente PPR – Programa de Participação nos Resultados está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000.

a) Exercício 2025: O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2025 até Junho de 2025, com o pagamento até o dia 10 de Agosto/2025; e de Julho de 2025 até Dezembro de 2025, com o pagamento até o dia 10 do mês de Fevereiro/2026.

b) Condições Gerais: Faltas: O empregado não poderá ter nenhuma falta no período, havendo qualquer ausência, o empregado perderá um percentual de 20% (vinte por cento) do valor, por cada falta, no respectivo período. Serão consideradas apenas as faltas injustificadas, ou seja: o empregado começará com direito a 100% (cem por cento) do valor do PPR – Programa de Participação nos Resultados e perderá a percentagem de 20% (vinte por cento), conforme for se ausentando injustificadamente ao trabalho; Parágrafo Primeiro: Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PPR – Programa de Participação nos Resultados, as ausências legais oriundas de norma legal prevista na Legislação vigente (Artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho). Parágrafo Segundo: Nos casos previstos nesta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado (na presença do representante do SIEMACO-RP), os comprovantes de faltas (cartão de ponto/atestado médico/ resumo da folha de ponto/ etc...), no prazo máximo de 02 (dois) dias após o pagamento do benefício, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% (quarenta por cento) do valor correspondente ao respectivo período.

- c) Valor do PPR: R\$ 339,44 (trezentos e trinta e nove reais e quarenta e quatro centavos), sendo pago em 02 (duas) parcelas semestrais no valor de R\$ 169,72 (cento e sessenta e nove reais e setenta e dois centavos) cada, sendo a primeira em 10 de agosto de 2025 e a segunda 10 fevereiro de 2026;
- d) Penalização: Fica estabelecido o pagamento de ½ (meio) piso salarial mínimo, estabelecido na Convenção Coletiva vigente à época, semestralmente, para as empresas que não aderirem no prazo pré estabelecido nesta cláusula, em favor de cada empregado;
- d.1) Caso o empregado já obtenha referido benefício, concedido pela empresa empregadora, deverá atentar para as seguintes situações:
- d.1.1) Sendo este valor maior do que aquele estipulado no item acima, “Valor do PPR”, não poderá ocorrer diminuição do mesmo, considerando o direito adquirido do empregado sobre o PPR concedido pela empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nos Acordos ulteriores a este;
- d.1.2) Sendo este valor menor do que aquele estipulado no item anterior, fica o empregador obrigado a complementá-lo a fim de que possa atingir os valores acordados neste instrumento.
- e) Conciliação: Na hipótese de divergência relativa ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si; Comprometem-se os representantes sindicais (SIEMACO-RP e SEAC/RP), 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 OITAVA - BENEFÍCIO ALIMENTAR (TIQUETE REFEIÇÃO)

A partir de janeiro/2025 o benefício anteriormente intitulado “Benefício Alimentar” deixará de existir, sendo substituído pelo “Tiquete Refeição”, conforme valores e regramentos abaixo declinados. Fica desde já estabelecido o valor do tiquete refeição que vigorará para o ano de 2025 (de 01.01.2025 à 31.12.2025) como também para o ano de 2026 (01.01.2026 à 31.12.2026).

As empresas fornecerão, mensalmente, tiquete refeição ou auxílio alimentação, por dia efetivamente trabalhado no valor abaixo destacado, ressalvado a faculdade do empregador da dedução de coparticipação laboral, 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.

TÍQUETE REFEIÇÃO/por dia	ANO 2025
VALOR EM REAIS	R\$ 15,00
DESCONTO [COPARTICIPAÇÃO LABORAL)	R\$ 1,32
TÍQUETE REFEIÇÃO/por dia	ANO 2026

VALOR EM REAIS	R\$ 20,76
DESCONTO [COPARTICIPAÇÃO LABORAL]	R\$ 1,39

§ 1º – O tíquete refeição é devido para as jornadas de trabalho a partir de 06 (seis) horas diárias. Para os empregados que laborem em jornada inferior à 06 (seis) horas diárias, será devido o valor de **R\$ 50,00 (cinquenta reais) mensais**.

§ 2º – O benefício deverá ser pago até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao mês trabalhado.

§ 3º – Referido benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim, independentemente de inscrição no PAT pelo empregador

§ 4º – Caso o pagamento do referido benefício seja realizado em cartão, o mesmo poderá ser pago (creditado) no mesmo cartão do benefício auxílio alimentação, não descaracterizando o benefício/pagamento sua cumulação

§ 5º – As empresas que fornecem a refeição, gratuitamente, estarão isentas do cumprimento desta obrigação

§ 6º – Os empregados receberão o tíquete refeição referente aos meses em que ocorreu a sua contratação ou dispensa, de forma proporcional aos dias trabalhados.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CESTA BÁSICA (AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO)

As empresas fornecerão mensalmente a todos seus empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a título de cesta básica, o valor de **R\$ 144,68 (cento e quarenta e quatro reais e sessenta e oito centavos)**, até o quinto dia útil do mês, através de cartão alimentação ou ticket.

§ 1º – Referido benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim, independentemente de inscrição no PAT pelo empregador;

§ 2º – Os empregados receberão a cesta básica referente aos meses em que ocorreu a sua contratação ou dispensa, de forma proporcional aos dias trabalhados;

§ 3º – A cesta básica será devida integralmente independentemente da jornada de trabalho do empregado, não se admitindo pagamento proporcional, a exceção dos casos previstos no parágrafo segundo desta cláusula e quanto trabalho intermitente, disciplinado no § 7º desta cláusula.

§ 4º – O empregador, a seu critério, poderá deduzir o vale alimentação quando:

a) Dedução de 100%: quando o empregado tiver 1(uma) falta injustificada no mês;

§ 5º – O benefício deverá ser fornecido durante o período de gozo de férias e afastamentos previdenciários, limitada a concessão do benefício a 60 (sessenta) dias;

§ 6º – Ocorrendo o não pagamento do valor previsto nesta cláusula, originados pela omissão da empresa, fica pactuado o direito à indenização dos benefícios não pagos, acrescidos do pagamento da multa de 25% (vinte e cinco por cento).

§ 7º – No caso do trabalho intermitente, a cesta básica será calculada proporcionalmente ao dia trabalhado, calculado pela divisão do valor do auxílio por 30 (trinta) dias, independentemente do número de dias efetivos no mês, considerando como “dia trabalhado” jornada igual ou superior à 04 (quatro) horas por dia.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE

Fica assegurado por parte das empresas, a concessão de vales transportes nos termos da legislação vigente, ficando facultado a empresa seu pagamento em dinheiro, incluindo-o no contracheque do empregado o valor correspondente à antecipação para despesas de deslocamento residência/ trabalho e vice-versa, devendo nestes casos, destacar como “benefício de transporte”.

§ 1º – Tal benefício não tem natureza salarial, mesmo que pago em dinheiro, não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos, nem constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS (STF. Recurso Extraordinário n. 478.410 de 10.03.2010).

§ 2º - Os vales transportes ou o seu equivalente pagamento, deverão ser fornecidos desde o primeiro dia de trabalho do empregado, em quantidade suficiente para este se locomover para o local de trabalho, e para o retorno à sua residência.

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

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COPARTICIPAÇÃO NO SISTEMA NO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DA CATEGORIA.

As partes entendem que a base de trabalhadores representada pelo **SIEMACO-RP**, 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 da categoria de Asseio e Conservação. 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.

Parágrafo primeiro: As empresas, a partir da competência de fevereiro de 2020, 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 a prevenção e procedimentos curativos básicos, sendo que o mesmo será gerido e prestado por instituição terceira, o Instituto Arlindo Gusmão de Fontes, CNPJ Nº 07.709.807/0001-47.

Complementarmente e objetivando a promoção do bem-estar físico, mental, emocional, intelectual, profissional e social da categoria, o Instituto executará atividades referenciadas no desenvolvimento de

estudos, pesquisas, consultorias e ações visando o atingimento dos objetivos previstos nesta Convenção, para tanto realizando convênios e parcerias com centros especializados e entidades parceiras.

Parágrafo Segundo: Escopo dos benefícios de assistência á saúde médica e odontológica a 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, pediatria, ginecologia, ortopedia e oftalmologia.
2. Assistência odontológica: atendimento odontológico, exceto prótese e ortodontia.
3. Exames laboratoriais: Urina tipo 1; cultura de fezes e hemograma completo.

Parágrafo terceiro: Para custeio do benefício acima referenciado, as empresas pagarão ao Instituto anteriormente identificado, o valor de **R\$ 35,33 (trinta e cinco reais e trinta e três centavos) por mês** e por empregado, responsabilizando-se o Instituto a prestar assistência constituída por consultas médicas e odontológicas, para os trabalhadores, seja por seu departamento médico, seja por convênio;

Parágrafo quarto: Os recolhimentos dos valores estabelecido na cláusula anterior deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED do mês imediatamente anterior, passando os empregados - cuja relação deverá ser encaminhada ao instituto, juntamente com a cópia da guia de recolhimento e do CAGED a ter direito ao benefício a partir do dia seguinte após a entrega dos mencionados documentos. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED por CNPJ da empresa na base territorial.

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 12 (doze 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 **R\$ 35,33 (trinta e cinco reais e trinta e três 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: Para pagamento e cumprimento desta cláusula, acessar o site do Instituto através do endereço: www.institutoagf.com.br (campo "Boleto").

Parágrafo décimo – A instituição prestante, Instituto Arlindo Gusmão de Fontes, CNPJ Nº 07.709.807/0001-47, quando exigível pela Entidade Sindical, deverá informar quais são as empresas aderentes ao sistema de Prestação Social, bem como sua situação de adimplência, não tendo as entidades signatárias qualquer poder de administração do benefício.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE

Nas empresas onde trabalharem 30 (trinta) empregadas ou mais no mesmo local de trabalho, 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 5% (cinco por cento) do salário mínimo vigente no país, por filho menor até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação de despesas com a guarda, vigilância e assistência aos filhos.

PARÁGRAFO ÚNICO – Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Sindicais Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar abaixo definido pelas entidades convenientes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenientes.

Parágrafo Primeiro – A prestação do plano Benefício Social Familiar iniciará **a partir de 01/03/2022** e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao.

Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, o valor **total de R\$ 18,00 (dezoito reais)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

Parágrafo Terceiro – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por 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 garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quarto – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

Parágrafo Quinto – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na

ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

Parágrafo Sexto: O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, em conformidade com o decreto 22.626/33, e juros mensais de 1% (um por cento), nos termos do artigo 52 do Código de Defesa do Consumidor, e demais previsões legais, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito.

Parágrafo Sétimo – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, 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 Oitavo – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

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 e emergencial.

Parágrafo Décimo – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

Parágrafo Décimo Primeiro– Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES

BENEFÍCIOS

FORMA DE PRESTAÇÃO

DESCRIPTIVO

BENEFÍCIO NATALIDADE

1X R\$ 5600,00

SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, COM O INTUITO DE BANCARIZAR A FAMÍLIA DO BENEFICIÁRIO, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS E FACILITANDO A UTILIZAÇÃO DESTES BENEFÍCIOS.

BENEFÍCIO ACIDENTE

1X R\$ 300,00

SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO COM VALOR PARA SER UTILIZADO EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, APÓS ESGOTADO SEU CRÉDITO OS TRABALHADORES TERÃO POR 3 ANOS DESCONTOS SIGNIFICATIVOS NAS REDES CREDENCIADAS, TAL FORMA DE PRESTAÇÃO PERMITE A LIVRE ESCOLHA DE PRODUTOS E EVITA O DESVIO DE FINALIDADE DESTES BENEFÍCIOS.

BENEFÍCIO FARMÁCIA

1X R\$ 300,00

SERÁ DISPONIBILIZADO CARTÃO DE DESCONTOS EM REDES CREDENCIADAS, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE AO TRABALHO OU FALECIMENTO DO TRABALHADOR.

BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR

6X R\$ 450,00

SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, O QUAL PODERÁ SER USADO POSTERIORMENTE PELO TRABALHADOR, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS. TAL BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DO MESMO.

BENEFÍCIO ALIMENTAR

6X R\$ 600,00

SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DA FAMÍLIA, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES/ TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DESTES BENEFÍCIOS.

BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL

1X R\$ 3.500,00

SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDÊNCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.

BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL

SIM

TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DO FORNECIMENTO DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO E APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS.

BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO

SIM

SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.

BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL

SIM

SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.

BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)

SIM

SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO

RENDA COMPLEMENTAR

SIM

TEM COMO OBJETIVO O AUMENTO DA RENDA FAMILIAR DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE PARCEIROS COMERCIAIS, OS QUAIS DISPONIBILIZARÃO PRODUTOS E SERVIÇOS PARA AQUISIÇÃO COM POSSIBILIDADE DE PARCELAMENTO E/OU CUSTO SUBSIDIADOS, PARA REVENDA COM GRANDE POTENCIAL LUCRATIVO, E RENDA OFICIAL E COMPLEMENTAR A FAMÍLIA.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS

BENEFÍCIOS

FORMA DE PRESTAÇÃO

DESCRIPTIVO

BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO

1X R\$ 1.100,00

EM CASO DE FALECIMENTO OU INVALIDEZ PERMANENTE PARA O TRABALHO, SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.

BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA

SIM

SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.

BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS

SIM

SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.

BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL

SIM

SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL, VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS

BENEFÍCIO COMPRA DIRETA

SIM

SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.

BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO

SIM

SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.

BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES

SIM

SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO EM DOMICÍLIO.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PLANO DE SAÚDE

Fica acordado a instituição facultativa de plano de saúde pelas empresas, preferencialmente com operadora de Plano de Saúde conveniada ao SEAC/RP – Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação de Ribeirão Preto e Região, na segmentação mínima AMBULATORIAL + HOSPITALAR SEM OBSTETRÍCIA

em acomodação em ENFERMARIA, de modo a permitir que os trabalhadores em atividades junto as empresas representadas pelo SEAC/RP, possam, mediante adesão voluntária e expressa, usufruir dos serviços de saúde ofertados pela empresa parceira.

§ 1º - O Plano de Saúde, cujo valor para 2025 fica estabelecido em R\$ 170,40 (cento e setenta reais e quarenta centavos), que poderá ser subsidiada na razão de 50% (cinquenta por cento) para o empregador e 50% (cinquenta por cento) para o empregado, valor este que será descontado em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, sendo que a taxa de adesão será custeada integralmente pelo empregado.

§ 2º - As empresas poderão, a seu critério, conceder aos seus empregados, condições mais vantajosas que as definidas no parágrafo primeiro, assumindo valores maiores e/ou integral do subsídio.

§ 3º - Fica a critério do empregado, a inclusão de dependentes no plano de saúde, desde que, o custo com estes dependentes, seja pago integralmente pelo empregado.

§ 4º - A participação facultativa do empregado no Plano de Saúde, não configurará salário "in natura", não se incorporando à remuneração do trabalhador para qualquer efeito, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS e nem constitui rendimento tributável do empregado.

§ 5º - Fica convencionado que a contratação do plano de saúde instituído por esta cláusula não desobriga o empregador do pagamento do benefício previsto na cláusula vigésima de coparticipação no sistema no sistema de proteção social da categoria.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FILHO EXCEPCIONAL

Os empregadores pagarão a seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal correspondente a **20% (vinte por cento)** do piso salarial de sua função, por filho nessa condição.

PARÁGRAFO ÚNICO – O empregado no ato de sua contratação deverá cientificar o empregador por escrito que possui filho excepcional, sob pena de perder o direito ao recebimento do referido benefício.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PEDIDO DE DEMISSÃO

No ato de pedido de demissão firmado por empregado, independentemente do lapso temporal da relação de emprego, o empregador deverá orientar o empregado a procurar a assistência do sindicato da categoria profissional ou da autoridade do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões contratuais, para contratos de trabalho cuja vigência tenha sido igual ou superior a 12 (doze) meses, deverão ser efetuadas no SIEMACO-RP.

a) Fica estipulado o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho na sede do sindicato profissional.

b) Para os trabalhadores demitidos e que prestaram serviços fora do município de Ribeirão Preto, a homologação poderá ser efetuada de forma digital, devendo a empresa enviar a documentação necessária através do e-mail: siemaco.rp@terra.com.br, até 10 (dez) dias antes do término do prazo.

c) O não cumprimento do prazo estipulado para homologação acarretará o 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;

d) 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;

e) Quando SIEMACO-RP 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;

f) Os eventuais custos de homologação serão arcados exclusivamente pela Entidade Laboral, não podendo ser cobrado do empregador qualquer valor a tal título.

g) A entidade laboral adotará medidas para recebimento do TRCT e demais documentos por meio digital.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO

A dispensa do empregado só terá validade quando for formalizada e informada por escrito pelo empregador.

§ 1º – O prazo de 30 (trinta) dias, correspondentes ao cumprimento do aviso prévio, conta-se a partir do dia útil seguinte ao da comunicação, que deverá ser formalizada por escrito.

§ 2º – Aos empregados que executem jornada de trabalho inferior ou igual a 22 horas semanais, fica condicionado o aviso prévio somente à dispensa do serviço por 7 (sete) dias antecedentes ao último dia do aviso prévio.

§ 3º – Nos demais casos, não disciplinados no “caput” desta cláusula e nem no parágrafo acima, o empregado poderá optar pela redução de 02 (duas) horas no começo ou no final da jornada de trabalho ou ainda à dispensa do serviço por 7 (sete) dias antecedentes ao último dia do aviso prévio, nos termos do art. 488 da CLT.

§ 4º – Os acréscimos posteriores ao trigésimo dia relativos a proporcionalidade estabelecida pela Lei 12.506/2001 poderão, a critério do empregador, serem indenizados ou efetivamente cumpridos pelo empregado.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTEIRA DE TRABALHO E ANOTAÇÃO DE OCUPAÇÃO

Os empregadores fornecerão recibo de retenção da Carteira de Trabalho do empregado para as devidas anotações, particularmente a função exercida pelo empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Readmitido o empregado no prazo de **6 (seis)** meses na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

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

Normas Disciplinares

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - QUEBRA DE MATERIAL

Não se permite o desconto salarial por quebra de material e equipamentos, salvo na hipótese de dolo ou reincidência no período de **6 (seis)** meses.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RETENÇÃO DA CTPS

Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, para cada dia atraso, pela retenção dolosa ou culposa de sua carteira profissional, por parte do empregador, após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO

Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidades diversas da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de domicílio.

Parágrafo Único: Nos casos de transferência de posto de trabalho por extinção do contrato de prestação de serviços com o tomador de serviços, os benefícios suplementares concedidos ao empregado por força do extinto contrato e que não estejam previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, não constituirão direito adquirido e consequentemente poderão ser suprimidos da remuneração do empregado.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE GESTANTE

Às empregadas gestantes serão atribuídas todas as garantias previstas na Constituição Federal e nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, sendo-lhe, ainda, garantida a estabilidade provisória, desde o início da gravidez até **45 (quarenta e cinco)** dias após o término da licença maternidade, não se computando nesse período eventual Aviso Prévio.

PARÁGRAFO ÚNICO – Nos casos em que houver rescisão do contrato de trabalho, sendo desconhecido o estado gravídico da empregada gestante por ambas as partes, a estabilidade prevista no caput desta cláusula somente se efetivará se denunciado pela empregada seu estado no prazo máximo de **60 (sessenta)** dias após a rescisão.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DO EMPREGO EM IDADE MILITAR

Ao menor, em idade de prestação de serviço militar, é garantida a estabilidade provisória no emprego desde o alistamento até a incorporação e nos **60 (sessenta)** dias após a baixa da unidade em que serviu.

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO ACIDENTADO

Ao empregado que venha a sofrer acidente do trabalho é garantida, pelo prazo de **12 (doze)** meses, a remuneração do seu contrato de trabalho junto ao empregador, após a cessação do auxílio-doença acidentário.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente estiverem há **12 (doze)** meses de adquirirem o direito à aposentadoria, será garantido o emprego durante os **12 (doze)** meses referido, desde que tenham **3 (três)**

anos na empresa. Ficam ressalvados os casos de acordo entre as partes, de dispensa por justa causa e pedido de demissão. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

PARAGRAFO ÚNICO – O Trabalhador que obtiver o benefício estabelecido no “caput” desta Cláusula, deverá comunicar o fato por escrito ao respectivo empregador.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

As empresas, observado o valor hora do piso salarial da categoria da profissional, poderão contratar nas seguintes jornadas de trabalho:

- a)** Para jornada de até 110 (cento e dez) horas mensais, o valor do salário deverá, no mínimo, corresponder ao equivalente à 110 (cento e dez horas) mensais, apurados da seguinte forma: piso da função / (divisão) 220 x (multiplicação) 110, devendo ser assegurado ao empregado, dentro desta jornada, o valor do descanso semanal remunerado;
- b)** Para jornada acima de 110 (cento e dez) horas mensais até 120 (cento e vinte) horas mensais, o valor do salário deverá, no mínimo, corresponder ao equivalente à 120 (cento e vinte horas) mensais, apurados da seguinte forma: piso da função / (divisão) 220 x (multiplicação) 120, devendo ser assegurado ao empregado, dentro desta jornada, o valor do descanso semanal remunerado;
- c)** Para jornada acima de 120 (cento e vinte) horas mensais até 150 (cento e cinquenta) horas mensais, o valor do salário deverá, no mínimo, corresponder ao equivalente à 150 (cento e cinquenta horas) mensais, apurados da seguinte forma: piso da função / (divisão) 220 x (multiplicação) 150, devendo ser assegurado ao empregado, dentro desta jornada, o valor do descanso semanal remunerado;
- d)** Para jornada acima de 150 (cento e vinte) horas mensais até 180 (cento e oitenta) horas mensais, o valor do salário deverá, no mínimo, corresponder ao equivalente à 180 (cento e oitenta horas) mensais, apurados da seguinte forma: piso da função / (divisão) 220 x (multiplicação) 180, devendo ser assegurado ao empregado, dentro desta jornada, o valor do descanso semanal remunerado;
- e)** Para jornada acima de 180 (cento e vinte) horas mensais até 200 (duzentas) horas mensais, o valor do salário deverá, no mínimo, corresponder ao equivalente à 200 (duzentas horas) mensais, apurados da seguinte forma: piso da função / (divisão) 220 x (multiplicação) 200, devendo ser assegurado ao empregado, dentro desta jornada, o valor do descanso semanal remunerado;

§ 1º –Turno Fixo 12/36: Fica facultado ao empregador à compensação de horas semanais, desde que respeitado o limite de quarenta e quatro semanais, bem como, à implantação de jornada de trabalho em turno fixo 12 (doze) horas, no sistema 12x36 (de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso). A remuneração mensal na presente escala, nos termos do art. 59-A, § 1º, da CLT, abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados, finais de semana e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73;

§ 2º - Ao empregador será admitida a utilização das escalas de trabalho 4x2, 5x2, 5x1 e 6x1, em face das características e singularidade da atividade, desde que não haja extrapolação do limite da jornada de trabalho permitida e respeitada a concessão de folga semanal remunerada de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, nos termos da lei. Em havendo extrapolação do limite aqui estabelecido, o empregado

fará jus ao recebimento dessas horas como extraordinárias, sem que isso implique em descaracterização do regime/escala de jornada de trabalho a que o empregado estiver sujeito,

§ 3º - Para implantação de qualquer escala de trabalho não prevista no parágrafo segundo deverá obrigatoriamente, sob pena de nulidade, ter que ser firmado ACORDO COLETIVO DE TRABALHO com a participação dos Sindicatos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 4º - Na jornada superior a 6 (seis) horas diárias, fica assegurado um intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos destinados à refeição e descanso, à exceção da jornada 12x36. Caso não seja concedido integral ou parcialmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ 5º - Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, consoante o disposto na Portaria nº 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, desde que o sistema alternativo cumpra as exigências dispostas em referida portaria.

§ 6º - Fica permitida a utilização pelos empregadores de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, nos termos do art. 74, § 4º, da CLT.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS

As horas excedentes da jornada normal de trabalho do trabalhador serão acumuladas através de um Banco de Horas, desde que a soma das mesmas não ultrapasse a média diária de 02 (duas) horas, sob pena de descaracterização do regime. A empresa em comum acordo com o empregado, escolherá a data que melhor convir para o referido descanso, dentro de um período máximo de 6 (seis) meses.

§ 1º - Os horários de intervalo e de intrajornada deverão ser respeitados, e não serão acumulados no banco de horas.

§ 2º - As horas acumuladas, bem como as folgas correspondentes, deverão ser informadas mensalmente, por escrito, ao respectivo empregado, no qual a sua inaplicabilidade invalidará o banco de horas.

§ 3º - Nos termos do artigo 7º, inciso XIV da Constituição Federal e art. 611-A, XIII, da CLT, fica autorizado, mediante acordo coletivo a ser assinado pelas entidades signatárias da presente convenção coletiva, a prorrogação do trabalho pelo regime de compensação de horas em ambientes insalubres, observado a limitação disposta no art. 59 da CLT e a exceção disposta no parágrafo único do art. 60 da CLT

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário, nas seguintes condições:

a) Serão abonadas as faltas ou horas não trabalhadas do empregado que necessitar assistir seus filhos menores de 14 (quatorze) anos em médicos, desde que o fato resulte devidamente comprovado, no prazo

de 48 (quarenta e oito) horas da data da emissão do atestado ou declaração de acompanhante, limitado referida justificativa a 1 (um) dia por mês.

b) Por **02 (dois)** dias úteis a contar da data do falecimento, nos casos de falecimento de cônjuge ou companheira reconhecida, filhos, pai e mãe. Caso o empregado tenha trabalhado normalmente, no dia do evento, os dois contarão a partir do dia subsequente.

c) Por **03 (três)** dias úteis em virtude de casamento, a contar do dia do evento. Caso o empregado tenha trabalhado normalmente, neste dia, os três dias contarão a partir do dia subsequente.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames escolares, desde que em estabelecimentos oficiais de ensino, autorizados ou reconhecidos, pré-avisado o empregador com antecedência de **24 (vinte e quatro) horas**, e mediante comprovação posterior.

Parágrafo único: Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da CLT.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

O período de férias não poderá ter início no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, a exceção das atividades em escala de folgas.

§ 1º – Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovado.

§ 2º – O comunicado de férias deverá ocorrer com no mínimo 30 dias de antecedência ao início de gozo do benefício.

§ 3º – Os pagamentos das férias, bem como, seu eventual adicional, deverá ocorrer até dois dias antes do dia de início do período de gozo do benefício.

Licença Adoção

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA ADOTANTE

Fica garantida licença remunerada de **120 (cento e vinte)** dias às mães adotantes, no caso de adoção de crianças na faixa etária de **0 (zero)** a **01 (um)** ano de idade, e de **60 (sessenta)** dias no caso de adoção de crianças na faixa etária **01 (um)** ano a **04 (quatro)** anos, e de **30 (trinta)** dias no caso de adoção de crianças na faixa etária **04 (quatro)** anos a **08 (oito)** anos nos termos do art. 392 da CLT, desde que comunicado a empresa por escrito nos primeiros **30 (trinta)** dias do fato.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PATERNIDADE

Os empregadores concederão aos seus empregados licença paternidade de **05 (cinco)** dias consecutivos, a contar da data do nascimento da criança, sem prejuízo da remuneração conforme garantido pela Constituição Federal. Caso o pai tenha trabalhado normalmente, no dia do nascimento de seu (s) filhos (s), os cinco dias da licença paternidade, contará a partir do dia subsequente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

§ 1º: 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 tramites legais de retorno ao trabalho.

§ 2º: Anualmente, o empregado afastado deverá comunicar a empresa a sua respectiva situação, considerando os efeitos da presente cláusula coletiva de trabalho.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI.

A não utilização dos equipamentos de proteção individual comprovadamente entregue pela empresa ao empregado, ocasionará na imediata aplicação de advertência, sendo que em caso de reincidência pelo

empregado, passível sua penalização com suspensão do contrato de trabalho sem remuneração, e, caso novamente rescindindo no mesmo ato, demissão por justa causa.

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

O empregador, quando exigir o uso de uniforme no ambiente de trabalho, deverão fornece-lo gratuitamente ao empregado, podendo, neste caso, exigir sua utilização, sob pena de advertência.

§ 1º – O empregador poderá, caso queira, exigir do empregado a devolução do uniforme gratuitamente cedido quando da extinção do contrato de trabalho, no estado de uso em que se encontrar.

§ 2º – Fica assegurado ao empregador o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, quando da extinção do contrato de trabalho.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATESTADO MÉDICO

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-RP e seus conveniados, também serão aceitos os atestados médicos emitidos pelo convênio médico ou plano de saúde do empregado (seja ele titular ou dependente do plano).

a) Deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica, nos termos da limitação etária e volume de faltas disposta na cláusula quadragésima, alínea “a” desta convenção.

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 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 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.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão em locais de serviços, estojos contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FORMULÁRIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas deverão preencher quando necessário, em tempo hábil, os formulários para fins de recebimento por parte dos empregados de benefícios previdenciários.

Relações Sindicais

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL

Os empregadores concederão licença remunerada aos empregados dirigentes sindicais eleitos, quando no exercício de seus mandatos, para que participem de reuniões, conferências, congressos, simpósios e outros eventos de interesse da Entidade Sindical, quando comunicados com antecedência mínima de **03 (três)** dias das datas de realização dos mesmos, sendo que tal licença não poderá ser superior a **05 (cinco)** dias por ano.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIOS ASSISTENCIAIS PATRONAL

Conforme aprovado em assembleia regularmente convocada, as empresas integrantes das categorias econômicas representadas por esta convenção coletiva, objetivando a manutenção da própria Entidade Sindical, como também custeio das atividades sindicais decorrentes das negociações coletivas de trabalho, além dos serviços prestados/realizados em prol da categoria, ficou deliberado o recolhimento mensal, a título de contribuição assistencial patronal, a importância de **R\$ 5,00 (cinco reais)** por empregado, **fixando como valor mínimo a ser recolhido pela empresa**, independentemente do número de empregados, a importância de **R\$ 120,00 (Cento e Vinte Reais)**, cuja importância será destinada ao Sindicato de Asseio e Conservação de Ribeirão Preto e Região.

§ 1º - Os recolhimentos deverão ser efetuados, exclusivamente, em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal.

§ 2º - O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

§ 3º - A empresa deverá enviar à Entidade Sindical Patronal, no mês em que se associe e sempre que houver alterações no quadro de funcionários, o número de empregados mantidos dentro do âmbito de abrangência da presente convenção, bem como a última Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP onde demonstre o número de funcionários.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

As empresas deverão descontar dos trabalhadores associados e integrantes da categoria profissional representada pelo SIEMACO-RP, desde que devidamente autorizado por eles a importância de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) mensais.

Parágrafo primeiro: As empresas deverão proceder ao recolhimento de que trata a presente cláusula via depósito em conta do Sindicato dos Empregados, conforme discriminado na guia (ou boleto bancário) apropriada, a ser por este encaminhada.

Parágrafo segundo: Os recolhimentos dos valores estabelecidos nesta cláusula deverão ser efetuados todo dia 10 de cada mês, sob pena de pagamento de multa equivalente a 30% (trinta por cento) ao mês enquanto perdurar a apropriação indevida do valor retido, limitado ao valor principal.

Parágrafo terceiro: A empresa deverá encaminhar ao sindicato mensalmente a relação de nomes dos trabalhadores associados até dia 25 de cada mês

Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

Com base nas disposições contidas no Termo de Ajustamento de Conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho sob nº 018429/2004-16, perante o juiz da 4ª Vara da Justiça do Trabalho de Ribeirão Preto, afim de que haja a manutenção da infraestrutura da entidade sindical, ficam os empregadores obrigados a descontarem mensalmente de cada um de seus empregados, a Contribuição Negocial Profissional.

O SIEMACO/RP publicou Edital de Convocação junto ao Jornal Folha de São Paulo, em data de 14.10.2024, página A-18, declarando o direito de oposição deste desconto que deve ser manifestado pessoalmente pelo trabalhador na sede da entidade no período de 10 dias anterior a data base, até 10 de fevereiro do mês seguinte. Ficando sem validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, cartório, e-mail, fax ou diretamente à empresa.

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2025, a importância equivalente a 1% (um por cento) do salário de cada empregado, devidamente corrigido e limitado o desconto mensal a R\$ 30,00 (trinta reais), a título de Contribuição Negocial.

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SIEMACO/RP 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.

Fica consignado que o desconto efetuado a título de contribuição negocial profissional é utilizado mensalmente para manutenção do sindicato e prestação de serviço aos empregados.

NOVOS EMPREGADOS: Dos 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, o direito de oposição ao desconto aos empregados não associados, no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto.

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Negocial é de responsabilidade da empresa, conforme autorizado pelo empregado em assembleia realizada pela entidade profissional, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SIEMACO/RP fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE

Somente serão fornecidas, quando requeridas às entidades sindicais que subscrevem a presente Convenção, Certidões de Regularidade de obrigações Sindicais, desde que as empresas tenham cumprido os seguintes requisitos:

- a)** Recolhimentos de todas as contribuições previstas em Lei e nesta Convenção;
- b)** Cumprimento integral desta Convenção;
- c)** Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletiva, de trabalho previstas na Constituição Federal e Consolidação das Leis do Trabalho, bem como em legislação complementares concernentes a matérias trabalhistas;

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS

O EMPREGADOR deverá aderir aos convênios firmados pela Entidade Laboral 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 serão definidos pelo Empregador, 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 o Empregador é apenas facilitadora entre o empregado e o fornecedor de medicamentos, não cabendo a esta qualquer ônus no estabelecimento do convênio bem como nas transações feitas pelo empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONVÊNIOS

As empresas descontarão de seus empregados, mediante apresentação, pelo sindicato laboral, 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, 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 assistência médica ampliada, vale farmácia e associação funcional.

PARÁGRAFO QUARTO – Caso o empregado não possua saldo salarial suficiente para pagamento do valor enviado pelo Sindicato Laboral, a EMPRESA não será responsável por qualquer pagamento remanescente, cabendo a esta a responsabilidade da dedução até o limite do saldo a receber pelo EMPREGADO. Da mesma forma não será a EMPRESA responsável por qualquer retenção/repasse em decorrência da impossibilidade de pagamento por rescisão do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO – Caso o EMPREGADO apresente divergência ao desconto, seja em relação ao valor ou ao próprio desconto em si, caberá ao Sindicato Laboral a solução do impasse diretamente com o EMPREGADO, isentando a EMPRESA de qualquer responsabilidade de retenção e repasse.

PARÁGRAFO SEXTO – Na hipótese de inércia injustificada pela EMPRESA na retenção e repasse do valor ao Sindicato Laboral (quando enviada tempestivamente a relação de desconto nos termos do parágrafo segundo), fica acordado uma multa de 10% (dez por cento) sobre o valor não descontado/repassado, a ser custeada pela EMPRESA. Na hipótese de a empresa reter do salário do empregado, porém, deixar de repassar ao Sindicato Laboral no prazo estabelecido, a multa será majorada para 50% (cinquenta por cento) do valor não repassado, sem prejuízo da responsabilidade civil e penal pela apropriação indébita

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica instituída a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia prevista no artigo 625-A da CLT, conforme redação dada pela Lei nº 9.958 de 12/01/2000, composta por 01 (um) representante dos empregadores e 01 (um) representante dos trabalhadores, com o objetivo de buscar a conciliação de conflito individuais de trabalho envolvendo integrantes das categorias profissionais representadas pelo Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Limpeza Ambiental, Áreas Verdes e Similares de Ribeirão Preto e Região e os integrantes das categorias econômicas representadas pelo Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação de Ribeirão Preto e Região, cujos regimentos serão estabelecidos em documento apartado de forma mútua entre as entidades sindicais.

§ 1º – As categorias profissionais abrangidas pela Comissão Intersindical de Conciliação Prévia ora instituída, são aquelas representadas pelos Sindicatos convenientes assim entendidas: “EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, LIMPEZA URBANA E AMBIENTAL, ÁREAS VERDES E SIMILARES”, cujas bases-territoriais compreendem os municípios de Ribeirão Preto, Altinópolis, Barrinha, Batatais, Cajuru, Cássia dos Coqueiros, Cravinhos, Dumont, Guará, Jardinópolis, Luiz Antônio, Morro Agudo, Nuporanga, Orlândia, Pontal, Serra Azul, Sertãozinho, São Joaquim da Barra, São Simão, Santa Rosa do Viterbo e Serrana.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Fica estabelecido que nenhum acordo coletivo de trabalho celebrado entre empregados e empregadores, das categorias econômicas e profissionais aqui representadas terá validade sem a assistência dos sindicatos patronal e dos empregados, conforme preceituado pelo inciso IV, do Art. 8º da Constituição Federal.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica estipulada a multa de **10% (dez por cento)** do salário nominal do empregado, multa esta que reverterá em benefício do empregado.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISO

Publicações, avisos, circulares, cópias de convenções ou acordos coletivos, serão afixados, de preferência, nos quadros de avisos dos próprios empregadores, objetivando manter informados seus funcionários.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DEVIDA NA DESPEDIDA ANTES DA DATA BASE.

Considerando a característica do setor ser de prestação de serviços contínuos à terceiros, no caso de rescisão contratual por parte do contratante, fica pactuado entre as entidades signatárias da presente convenção coletiva que o empregador 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,

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS

O empregado e empregador, poderão, caso tenha interesse, firmar o “Termo de quitação anual de obrigações trabalhistas” perante a entidade sindical laboral, nos termos do art. 507-B da CLT, na vigência ou não do contrato de trabalho, no qual serão discriminadas as obrigações eventualmente pactuadas com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas, conforme regramento de funcionamento convencionado pela entidade laboral.

}

AGUINALDO RODRIGUES DA SILVA

Presidente

SEAC - SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DE RIB

JOAO CARLOS CAPANA
Presidente
SIND EMP EMPR AS CONS LIMP AMB A V SIM R PRETO E REGIAO

ANEXOS
ANEXO I - PLANILHA DE FORMAÇÃO DOS ENCARGOS MÍNIMOS

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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