

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP003301/2017
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/03/2017
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR006621/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 46219.001397/2017-59
DATA DO PROTOCOLO: 03/02/2017

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

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

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 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 2017 a 31 de dezembro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir de **1º de janeiro de 2017**, 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 HORAS DIÁRIAS e JORNADA DE TRABALHO DE 06 HORAS**

DIÁRIAS.

1.) **PISO SALARIAL MÍNIMO** no valor de **R\$1.078,35** (um mil, e setenta e oito reais e trinta e cinco centavos).

2.) Reajuste de **7%** (sete por cento) para os demais salários normativos **constantes do quadro de funções e salários** abaixo transcrito:

PISO SALARIAL MÍNIMO	R\$1.078,35
COPEIRA	R\$1.109,77
LIMPADOR DE VIDRO	R\$1.219,79
RECEPCIONISTA	R\$1.208,36
PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO/ FISCAL DE PISO	R\$1.309,70
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R\$1.208,36
ZELADORIA EM PRÓPRIOS PÚBLICOS	R\$1.423,88
DEDETIZADOR / ASSEMBELHADO	R\$1.289,78
TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO	R\$1.454,68
AUXILIAR EM DESENTUPIMENTO	R\$1.078,35
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R\$1.144,77
DEMAIS FUNÇÕES	R\$1.144,77
HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000 psi)	R\$1.395,12

OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA	R\$1.591,46
OPERADOR DE VÁCUO	R\$1.591,46
COVEIRO / SEPULTADOR	R\$1.612,49
TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLOGICO	R\$1.647,80
VARREDOR DE AREAS PÚBLICAS PRIVADAS (TEMPO INTEGRAL)	R\$ 1.161,00
AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO (TEMPO INTEGRAL)	R\$ 1.078,35

3) Reajuste de **7%** (sete por cento) para os demais empregados, cujas funções não façam parte do quadro de salários normativos acima referido e que percebam **até o valor de R\$ 5.350,00** (cinco mil trezentos e cinquenta reais) mensais;

Exemplificando: Será aplicado a todos os empregados, **até a parcela salarial de R\$ 5.350,00 o reajuste de 7% (sete por cento)**. Os valores que superarem esta parcela salarial, ou seja, a parcela a partir de **R\$ 5.350,01**, o reajuste será de 3,5% (três virgula cinco por cento). **Desta forma, fica garantido a todos os funcionários que percebam o salário superior a R\$ 5.350,00, um ganho real de R\$ 374,50.**

***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 2016 a 31 de dezembro de 2016, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2016, 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.**

4.) 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.

4.1) o empregado que exerça função de encarregado, líder e/ou assemelhado, terá os seguintes acréscimos sobre o piso salarial profissional de sua respectiva função, por grupo de empregados supervisionados:

4.1.a) responsável por **até 10 (dez) empregados** – valor equivalente ao salário normativo da área mais **10%** (dez por cento);

4.1.b) responsável por **11 (onze) a 20 (vinte) empregados** – valor equivalente ao salário normativo da área mais **30%** (trinta por cento);

4.1.c) responsável por **21 (vinte e um) a 30 (trinta) empregados** – valor equivalente ao salário normativo da área mais **45%** (quarenta e cinco por cento);

4.1.d) responsável por **31 (trinta e um) ou mais empregados** – valor equivalente ao salário normativo da área mais **65%** (sessenta e cinco por cento).

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO EM CHEQUE

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

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS/FÉRIAS/DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - PRAZOS

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

- 1.) O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do seu início do seu gozo;
- 2.) O pagamento das parcelas do 13º salário deverá respeitar os prazos estabelecidos na forma de Legislação vigente;
- 3.) O não pagamento no prazo estabelecido, do salário, das férias e do 13º salário acarretará à empregadora, multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo.

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUTO

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

CLÁUSULA SÉTIMA - CONTA SALÁRIO

As empresas deverão abrir "**conta salário**" ou outra equivalente, desde que não tenha ônus para o trabalhador, junto ao estabelecimento bancário de sua preferência. Todos os trabalhadores deverão receber seus salários pelo novo sistema bancário.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas pagarão a seus empregados os seguintes adicionais:

INSALUBRIDADE:

- 1) **20%** (vinte por cento) **do salário mínimo** aos empregados que prestam serviços de limpeza em

hospitais, postos de saúde, ambulatorios médicos, clínicas médicas e clínicas odontológicas, exceto nas áreas administrativas;

2) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo aos empregados que prestam serviços de limpeza em setores sujeitos às doenças por contaminação (leprosários, isolamentos e necrotérios, centro cirúrgico, unidade de terapia intensiva).

2.1) - As empresas que possuírem PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e Laudo Técnico Pericial anual especificando os graus de risco no ambiente de trabalho, poderão pagar os percentuais de insalubridade de acordo com o estabelecido nas Normas Regulamentadoras - NRs 15 e 16, garantindo-se o pagamento de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo.

3) 20% (vinte por cento) do salário mínimo aos empregados que exerçam a função de dedetizador ou assemelhado;

4) 20% (vinte por cento) do salário mínimo aos empregados que exerçam a função de técnico em desentupimento e auxiliar de desentupimento.

INSALUBRIDADE EM SANITÁRIOS DE USO PÚBLICO E USO COLETIVO:

Considerando que o segmento de asseio e conservação é o único e principal setor capaz de entender a sistemática e modular a aplicação do adicional de insalubridade para empregados que trabalham em limpeza de instalações sanitárias de uso público e/ou coletivo.

Fica estabelecido que as empresas da categoria econômica terão em seus quadros, empregados registrados na função de “Agente de Higienização”, os quais exercerão, exclusivamente, a função de limpeza, manutenção e higienização de banheiro público ou coletivo de grande circulação e sua respectiva coleta de lixo.

1) A Limpeza em escritórios e sua respectiva coleta de lixo não podem ser consideradas atividades insalubres, vez que não estão classificadas como lixo urbano na Portaria do MTE - Ministério do Trabalho e Emprego.

2) As empresas da categoria econômica passarão a incluir em folha de pagamento, a partir de **01 de julho de 2017**, adicional de insalubridade em **grau máximo**, ou seja, **40% (quarenta por cento) sobre o salário mínimo** para os trabalhadores que exerçam as funções de **“Agente de Higienização”** desde que esteja no plano de trabalho local, a determinação expressa da atividade de limpeza ou higienização de instalações sanitárias de uso público de grande circulação e a sua respectiva coleta de lixo de forma permanente e efetiva, exemplo: hospitais, UBS - unidades básicas de saúde, aeroportos, (terminais rodoviários, trens e metrô), parques, universidades.

3) As empresas da categoria econômica passarão a incluir em folha de pagamento, a partir de **01 de julho de 2017**, adicional de insalubridade em **grau médio**, ou seja, **20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo** para os trabalhadores que exerçam as funções de **“Agente de Higienização”** desde que esteja no plano de trabalho local, a determinação expressa da atividade de limpeza ou higienização de instalações sanitárias de uso coletivo de grande circulação e, a sua respectiva coleta de lixo de forma permanente e efetiva, vez que, laboram em locais de âmbito interno empresarial, sociedades civis, associações e fundações, onde a circulação de pessoas é sempre limitada e restrita àquele determinado grupo de indivíduos, controlada por PCMSO, PPRA e demais análises de risco.

As cláusulas de insalubridade descritas nestas cláusulas não serão cumulativas.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA NONA - PERICULOSIDADE

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

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

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES

Acúmulo de função diz respeito à remuneração de empregados que acumulam mais de uma função no trabalho.

Desde que devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que vier a exercer **cumulativa e habitualmente** outra função terá direito ao percentual de adicional correspondente a **20%** (vinte por cento) do respectivo salário contratual.

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIOS/INTEGRAÇÃO

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

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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) Período de Apuração e Pagamento:

Exercício 2017: O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de **Janeiro de 2017 até Junho de 2017**, com o pagamento **até o dia 10 do mês subsequente**; e de **Julho de 2017 até Dezembro de 2017**, com o pagamento **até o dia 10 do mês subsequente**.

Exercício 2018: O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2018 até Junho de 2018, com o pagamento até o dia 10 do mês subsequente; e de Julho de 2018 até Dezembro de 2018, com o pagamento até o dia 10 do mês subsequente

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 sindical laboral), 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\$ 251,04 (duzentos e cinquenta e um reais e quatro centavos), sendo pago em 02 (duas) parcelas

semestrais , uma no valor de **R\$ 125,52** (cento e vinte e cinco reais e cinquenta e dois centavos) cada, sendo a primeira em **10 de julho de 2017** e a **segunda 10 janeiro de 2018**.

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 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 (laboral e patronal), ao final de cada período estabelecido na Clausula 1ª, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, a analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este Programa de Participação nos Resultados.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão, sem ônus para o trabalhador, mensalmente, a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho, uma cesta básica *in natura* contendo no mínimo, os seguintes mantimentos de primeira linha:

2 pacotes de 5 kg de arroz agulhinha tipo 1	3 latas de 900 ml de óleo de soja
4 pacotes de 1 kg de feijão	2 latas de 140g de extrato de tomate

2 kg de açúcar refinado	2 latas de 135g de sardinha em óleo
1 kg de sal refinado	1 lata de 180 g de salsicha
1 kg de farinha de trigo	1 pote de 300g de tempero completo
1 kg de macarrão	1 lata de 700g de goiabada/marmelada
½ kg de café torrado e moído com selo ABIC	1 caixa de papelão
½ kg de fubá	

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.

CESTA BÁSICA	ANO 2017
VALOR EM REAIS	R\$ 99,60

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.

PARÁGRAFO ÚNICO:

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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	ANO 2017
VALOR EM REAIS	R\$ 14,30
DESCONTO EM REAIS	R\$ 0,13

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 6321, de 14 de abril de 1976, que trata do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.

Parágrafo Terceiro:

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

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE

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

1 - Para comprovar a solicitação de vale transporte por parte do empregado, as empresas se obrigam a manter a opção do empregado por

escrito, sob pena de presunção de que o empregado solicitou a quantidade alegada.

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

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria ou conveniada, nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, poderão optar por conceder, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, a importância equivalente a **15% (quinze por cento) do salário mínimo vigente no país**, por filho com **até 24 meses de idade**, para fins de guarda e assistência aos filhos.

1 - O empregado do sexo masculino viúvo ou separado judicialmente também terá direito ao benefício, desde que comprove possuir legalmente a guarda do (s) filho (s);

2 - O benefício se aplica aos filhos com idade até 21 (vinte e um) anos, desde que comprovada a condição de inválido, nos termos da legislação previdenciária.

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

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

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

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR (MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS / ANEXO I)

A Entidade Sindical prestará indistintamente, à todos os trabalhadores subordinados a essa Convenção Coletiva de Trabalho, Benefícios Sociais em caso

de: Nascimento de filho, incapacitação permanente ou falecimento, conforme tabela de benefícios definida pelo sindicato e discriminada no Manual de Orientações e Regas, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade Sindical Patronal. **(MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS VIDE ANEXO I)**

Parágrafo Primeiro – A prestação dos benefícios sociais iniciará **a partir de 01/01/2017**, na forma, valores, parcelas, requisitos, beneficiários, penalidades e tabela de benefícios definida no Manual de Orientação e Regras registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

Parágrafo Segundo - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso 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 10/01/2017**, o valor **total de R\$ 9,06 (nove reais e seis centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br.

Parágrafo Terceiro – Fica também instituído o Benefício Natalidade, que será prestado quando do nascimento de filho de trabalhador(a). Para efetiva viabilidade deste benefício, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/01/2017, o valor de R\$ 3,65 (três reais e sessenta e cinco centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br

Parágrafo Quarto – 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, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quinto – O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por: falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6.)" do Manual de Orientação e Regras.

Parágrafo Sexto – O nascimento, óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo site

Parágrafo Sétimo - Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, deverão constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

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

Parágrafo Nono - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS

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

a) O desconto será efetuado em folha de pagamento, com anuência do empregado, no mês subsequente à compra.

Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA - APOSENTADORIA/INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR E ESTABILIDADE

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

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

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA/DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

O empregado dispensado por justa causa sob a alegação de cometimento de falta grave, será comunicado por escrito do fato. A ausência de comunicação escrita presumirá a ocorrência de dispensa imotivada. Se o empregado se negar a acusar o recebimento da comunicação, a recusa deverá ser testemunhada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO INDIRETA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÕES

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

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

b) Fica estipulado o prazo de 20 (vinte) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS dever ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula.

c) Quando o SIEMACO-SP der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea "b" desta cláusula, será obrigada a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

Aviso Prévio

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

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

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

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

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

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SALDO DE SALÁRIOS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RETENÇÃO DA CTPS

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

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

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRANSFERÊNCIA

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

a) as transferências **só poderão ocorrer para locais onde não haja alteração do número de conduções** estabelecidas na última Declaração de Opção de Vale-transporte efetuado pelo empregado.

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

c) a transferência intermunicípio, bem como a alteração da jornada de trabalho diurno para noturno e vice-versa só poderá ocorrer desde que esta condição esteja expressa no contrato de trabalho e não provoque prejuízo ao empregado.

d) a não observância dos procedimentos acima caracteriza infração ao contrato de trabalho nos termos do artigo 483 letra "d" da CLT, passível de rescisão indireta do contrato de trabalho.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 4 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS

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

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

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

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

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

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

doença e comprovadas através de atestado médico.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TURNO FIXO DE 12X36

Fica facultada às empresas a compensação de horas, bem como, à implantação de jornada de trabalho em turno fixo de 12 (doze) horas, no sistema **12x36** (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), observado o limite mensal de 192 (cento e noventa e duas horas), já computados os DSR's, em conformidade com a SUMÚLA 444 do TST - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO e **com a anuência do SIEMACO-SP.**

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

- 1º) Comunicado o período de gozo de férias, o empregador não poderá cancelar ou modificar o início previsto, exceto se ocorrer algum fato imperioso.
- 2º) A comunicação do período de gozo de férias deverá ocorrer com antecedência mínima de 30 dias, por escrito.
- 3º) A concessão de férias após o vencimento legal do período aquisitivo ensejará o pagamento em dobro nos termos da legislação.
- 4º) É devido o pagamento das férias proporcionais acrescidas de 1/3 ao empregado que pede demissão antes de completar 12 (doze) meses de trabalho, conforme súmula 261 do TST.
- 5º) O gozo de férias não poderá ter início em dias que coincida com sábados, domingos, feriados ou dias ponte.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SEGURANÇA NO TRABALHO

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

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

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES

Deverão ser fornecidos, gratuitamente, 1(um) uniforme na admissão e outro 30 (trinta dias) após.

Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa fica obrigada a restituir-lhe em dobro o respectivo valor, na forma do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Fica assegurado a empresa o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião do desligamento do empregado.

Os uniformes deverão ser fornecidos completos, inclusive no período de inverno, acrescidos de agasalhos (ex.: "camisa, calça,

camiseta, sapatos ou botas, sobretudo ou jaqueta (para porteiros); agasalhos (jaleco ou jaqueta ou blusa de moletom ou blusa de lã ou casaco/paletó)”.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS

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

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

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

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - SESMT COLETIVO

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

-> Para facilitar a leitura, transcreve-se a Norma Regulamentadora 4, nos artigos em referendados nesta cláusula.

" NR 4 - NORMA REGULAMENTADORA 4

SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO

"4.1. As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho."

...

"4.14.3 As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II, podem constituir SESMT comum, organizado pelo sindicato patronal correspondente ou pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho."

...

"4.14.3.4 O SESMT organizado conforme o subitem 4.14.3 deve ter seu funcionamento avaliado semestralmente, por Comissão composta de representantes das empresas, do sindicato de trabalhadores e da Delegacia Regional do Trabalho, ou na forma e periodicidade previstas na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. (Subitem 4.14.3 aprovado pela [Portaria SST 17/2007](#))."

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REALIZAÇÕES DE SIPAT'S

1º) Realização das **SIPAT'S** deverá ser comunicada ao respectivo Sindicato Profissional, sendo-lhe reservado oportunidade para sua apresentação;

2º) As SIPATs deverão obedecer a um conteúdo mínimo p. ex.: AIDS, álcool e drogas no trabalho, ergonomia, doação de sangue/órgãos/cancer de mama/próstata, etc...

3º) Composição obrigatória da CIPA em cada local onde existir 20 ou mais trabalhadores.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE AFASTAMENTO

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea "e" da CLT, considerando que as negociações coletivas trazem benefícios e vantagens a toda a categoria, independente de ser associados ou não, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2017, a importância equivalente a 1% (um por cento) do salário de cada empregado, devidamente corrigido e limitado o desconto mensal a R\$ 35,00 (Trinta e cinco), a título de Contribuição Assistencial Negocial. As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SIEMACO-SP em guias próprias fornecidas, até o dia 10 do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais. O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial é de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SIEMACO -SP fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL SINDICAL PATRONAL

As empresas que prestam serviços no município de São Paulo contribuirão mensalmente, em favor do SIEMACO-SP com a importância equivalente a 0,5% (zero cinco décimo por cento), sobre o total bruto da folha de pagamento de seus empregados, afim de que haja complemento do custeio do inciso II do Artigo 592 da CLT, especificadamente para fomento de atividades de promoção social, tais quais cursos de qualificação profissional, ou de melhoria intelectual dos trabalhadores pertencentes à categoria profissional, sem qualquer ingerência da Entidade Patronal sobre o Sindicato Profissional, conforme entendimento do Ministério Público do Trabalho. a) O referido recolhimento deverá ser feito até o décimo dia útil de cada mês na sede da entidade profissional ou em banco autorizado, conforme guia de recolhimento encaminhada pelo SIEMACO-SP; b) As empresas que não efetuarem o recolhimento no prazo citado arcarão com multa de 5% (cinco por cento) sobre o total devido, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e em caso de cobrança judicial arcará com honorários advocatícios na base de 5% (cinco por cento); c) As empresas encaminharão mensalmente ao SIEMACO-SP, cópia autenticada das guias de recolhimento do FGTS, para conferência do valor recolhido.

Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

PROFISSIONAL

Em cumprimento ao “TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA nº 446/2014” celebrado entre o SIEMACO/SP e o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO da 2ª. Região, os trabalhadores não associados poderão exercer o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial, nos seguintes termos: a) O prazo para OPOSIÇÃO será de 30 dias contados do primeiro dia útil subsequente à database, ou seja, entre os dias 02 de janeiro a 1º de fevereiro de 2017. b) A carta de oposição poderá ser protocolada na sede ou sub-sede do Sindicato ou por meio de carta registrada (AR), assinada de próprio punho, sem necessidade de reconhecimento de firma. c) Essa carta de oposição não tem um padrão estipulado, podendo ser uma simples menção de que não deseja o desconto de referida contribuição.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA COM AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - Consideram-se obrigações sindicais:

- a)** recolhimento da Contribuição Sindical (profissional e econômica);
- b)** recolhimento de todas as taxas e contribuições inseridas nesta convenção;
- c)** cumprimento integral desta convenção.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A falta da Certidão ou vencido seu prazo, que

é de 30 (trinta) dias, permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos sindicatos convenientes, nos casos de concorrências, carta-convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADES SINDICAIS

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

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - RENOVAÇÃO DAS CLAUSULAS ECONOMICAS

As cláusulas econômicas terão validade por 12 (doze) meses, iniciando-se em 01 de janeiro de 2017 e terminando em 31 de dezembro de 2017.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PRAZOS E MULTAS

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIA DO TRABALHADOR EM ASSEIO E CONSERVAÇÃO

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

Neste dia, (**16 de maio de cada ano**) sendo **dia útil e trabalhado**, as empresas fornecerão aos seus trabalhadores, **mais um tíquete-refeição** para cada empregado que tenha trabalhado no dia 16 de maio, totalizando o valor de **R\$ 28,61** (vinte e oito reais e sessenta e um centavos).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTOS E REPASSES

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

JOSE MOACYR MALVINO PEREIRA

Presidente

SIEMACO-SP - SINDICATO TRABALHADORES EMPRESAS PRESTACAO DE SERVICOS DE
ASSEIO E CONSERVACAO E LIMPEZA URBANA DE SP

RUI MONTEIRO MARQUES

Presidente

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

ANEXOS

ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA CAMPANHA SALARIAL 2017

[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>.



SEEDESP - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS. REMÉDIOS, JORNAIS E REVISTAS, DE GAS (GLP), MATERIAIS PARA ESCRITÓRIO, PEÇAS E ACESSÓRIOS PARA VEÍCULOS, MATERIAIS PARA CONSTRUÇÃO, EMPRESAS DE SUCATAS E DE MATERIAIS PARA RECICLAGEM, LOCADORAS E PRESTADORAS DE SERVIÇO COM VEÍCULO DO ESTADO DE SÃO PAULO.

CNPJ. nº02.292.083/0001-65 – Código Sindical. 008.140.91155-9



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

SETOR PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Solicitação de Registro no M.T.E – MR066547/2017

O Sindicato dos Empregados em Empresas Distribuidoras de Gêneros em Geral do Estado de São Paulo, doravante denominado **SEEDESP** inscrito no CNPJ/MF sob o nº 02.292.083/0001-65, registro sindical nº 46000.008678/97, sediado na Rua Sete de Abril, 264 6º andar conj. 613/616, Centro, São Paulo SP, neste ato representado pelo seu diretor presidente Walter José dos Santos, portador do C.P.F. nº 064.591.368-58 e o **Sindicato das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte de Prestação de Serviços do Estado de São Paulo**, doravante denominado **SIMPRES**, inscrito no CNPJ/MF sob o número 61.183.307/0001-60, registro sindical nº 24000.001277/90, sediado na Capital do Estado de São Paulo, no Viaduto Nove de Julho, 181 – 5º andar – Centro – São Paulo, neste ato representado pelo seu Presidente Álvaro Tavares Gomes de Sousa, portador do C.P.F. nº 059.753.108-06, têm entre si, justo e acordado, nos termos do artigo 611 e seguintes da CLT, a presente convenção coletiva de trabalho, nos termos e cláusulas abaixo discriminadas:

CLÁUSULA 1 – DAS PARTES: São representados, nesta convenção Coletiva de Trabalho, os CONDUTORES DE VEÍCULOS; MOTORISTAS; AJUDANTES DE MOTORISTA; OPERADORES DE EMPILHADEIRAS; MECÂNICOS; FUNILEIROS; ELETRICISTAS; TAPECEIROS; PINTORES DE AUTOS; LAVADORES; BORRACHEIROS; LUBRIFICADORES; SOLDADORES; AJUDANTES DE MANUTENÇÃO, MEIO OFICIAIS DE MANUTENÇÃO, TÉCNICOS e demais trabalhadores empregados nas microempresas e empresas de pequeno porte que prestam serviços nos setores de: ENTREGA DE PANFLETOS, ASSISTÊNCIA TÉCNICA E MANUTENÇÃO DE ELETRODOMÉSTICOS E ELETRÔNICOS, ESCRITÓRIO DE COBRANÇA E INFORMAÇÕES CADASTRAIS, MONITORAMENTO DE VEÍCULOS, SEGURADORAS, BANCOS, EMPRESAS ESTATAIS E SUAS SUCESSORAS, AUTARQUIAS, NAS ESFERAS FEDERAL, ESTADUAL E MUNICIPAL, REMOÇÃO DE PESSOAS (AMBULÂNCIAS), TRANSPORTE DE PESSOAS, RÁDIO E TELEVISÃO, PET SHOP(Somente Motoristas), DISTRIBUIÇÃO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM GERAL, **no Estado de São Paulo.**

1

CLÁUSULA 2 - REAJUSTE SALARIAL: Os salários dos trabalhadores que percebam valores iguais ou superiores aos pisos salariais mínimos estabelecidos nesta convenção coletiva de trabalho serão reajustados, **em 1º de OUTUBRO de 2.017, no percentual de 4,5%** (quatro virgula cinco por cento), sendo permitida a compensação das antecipações salariais concedidas pelas empresas até a celebração desta Convenção Coletiva de Trabalho, **EXCETO**, as alterações salariais resultantes de abonos salariais decorrentes de lei, término de aprendizagem, promoções, ajustes de quadro de salários, transferência de cargo, função ou localidade, equiparação salarial e aumento real ou meritório.

CLÁUSULA 3 – PISOS SALARIAIS MÍNIMOS: As empresas sediadas nas cidades do Estado São Paulo, observarão os pisos salariais mínimos estabelecidos nesta convenção Coletiva de Trabalho os quais passam a vigorar a partir de 1º de outubro de 2.017, desde que cumprida a jornada normal de trabalho de 220 horas mensais, 44 horas semanais e 7,33 horas diárias e obedecerão aos seguintes valores:

§ Único - O reajuste salarial dos empregados admitidos de 01/10/16 até 30/09/17, será proporcional na razão de 1/12 avos por mês, e incidirá sobre o salário de admissão, entendendo-se como mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias e respeitado o piso salarial normativo da função.

Sede-Rua Sete de Abril – 264 – 6º - Cj 613/616 – Centro – São Paulo – SP – CEP: 01044-904-Fone: (011) 3237 4949 – 3123-8994-Sub-Sede: Av. Juscelino K. de Oliveira, 315-centro-Juquitiba Tel:11-4682-2022-Sub-Sede: Rua 13,nº 2375, 3º andar nº 301 – Ed. Cidade de Jales, Centro,CEP-15700.136, Jales –SP – Tel: 17-3621-1968- Sub-Sede Itapeva: Rua Rivadávia Marques Júnior, 138,Sala 02, Centro, Itapeva/SP, CEP 18400-370 site www.seedesp.org.br-email-seedesp@seedesp.org.br



SEEDESP - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, REMÉDIOS, JORNAIS E REVISTAS, DE GAS (GLP), MATERIAIS PARA ESCRITÓRIO, PEÇAS E ACESSÓRIOS PARA VEÍCULOS, MATERIAIS PARA CONSTRUÇÃO, EMPRESAS DE SUCATAS E DE MATERIAIS PARA RECICLAGEM, LOCADORAS E PRESTADORAS DE SERVIÇO COM VEÍCULO DO ESTADO DE SÃO PAULO.

CNPJ. nº02.292.083/0001-65 – Código Sindical. 008.140.91155-9



Função	Salário Mensal	Salario Hora
MOTORISTA	R\$ 1.770,78	R\$ 8,05
OP.EMPILHADEIRA	R\$ 1.770,78	R\$ 8,05
OFICIAIS DE MANUTENÇÃO	R\$ 1.770,78	R\$ 8,05
TECNICOS DE MANUTENÇÃO	R\$ 1.770,78	R\$ 8,05
CONDUTOR DE VEICULO DE PEQUENO PORTE	R\$ 1.649,02	R\$ 7,49
½OF.DE MANUTENÇÃO	R\$ 1.340,76	R\$ 6,09
AJUD. DE CAMINHÃO	R\$ 1.283,88	R\$ 6,09
DEMAIS FUNÇÕES (SERVIÇOS GERAIS)	R\$ 1.084,17	R\$ 4,92
ADMINISTRATIVOS QUALIFICADOS	R\$ 1.338,37	R\$ 6,08

CLAUSULA 4 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO A ACIDENTES – CIPA: As empresas organizarão e manterão em funcionamento uma Comissão Interna de Prevenção de Acidente – CIPA, na forma estabelecida pelas NR's 05 e 18 (Portaria 3.214/78).

§ 1º: A eleição para novo mandato da CIPA deverá ser convocada pela empresa, mediante edital interno afixado no quadro de avisos, com um prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato da CIPA vigente, e realizada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do término do mandato.

§ 2º: As empresas deverão encaminhar atas das eleições à Entidade Sindical Laboral, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, após a realização das eleições, indicando os eleitos, tanto os titulares como os suplentes.

§ 4º: As empresas enviarão cópia das Atas da Instalação e Posse da CIPA e das reuniões mensais para o Sindicato.

2

CLÁUSULA 5 – REABERTURA DE NEGOCIAÇÕES: Havendo a ocorrência de fatos econômicos, sociais, políticos ou mudanças na legislação, que determinem a alteração das condições vigentes, fica assegurada a imediata reabertura das negociações entre as partes signatárias.

Parágrafo único – Considerando-se a iminência de ingresso em vigência da Lei nº 13.467/2017, que alterará, de forma substancial, as relações intersindicais e interpessoais entre empregado e empregador, os sindicatos convenientes desde já se comprometem à proceder a revisão do presente instrumento normativo, independentemente e de forma antecipada à data base da categoria, para adequá-la às novas diretrizes estipuladas por referida norma legal e/ou outras que a complementarem/sucedarem.

CLÁUSULA 6 – HORAS EXTRAS: As horas extras serão remuneradas com o percentual de 70% (setenta por cento) e as horas trabalhadas em DSR's, feriados e dias já compensados serão pagas com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

CLÁUSULA 7 – ADMISSÃO APÓS DATA BASE: Aos trabalhadores admitidos após a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho será assegurado o mesmo salário de seu paradigma, após período de experiência, respeitando-se, sempre, o piso salarial vigente.

Sede-Rua Sete de Abril – 264 – 6º - Cj 613/616 – Centro – São Paulo – SP – CEP: 01044-904-Fone: (011) 3237 4949 – 3123-8994-Sub-Sede: Av. Juscelino K. de Oliveira, 315-centro-Juquitiba Tel:11-4682-2022-Sub-Sede: Rua 13,nº 2375, 3º andar nº 301 – Ed. Cidade de Jales, Centro,CEP-15700.136, Jales –SP – Tel: 17-3621-1968- Sub-Sede Itapeva: Rua Rivadávia Marques Júnior, 138,Sala 02, Centro, Itapeva/SP, CEP 18400-370 site www.seedesp.org.br-email-seedesp@seedesp.org.br



SEEDESP - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS. REMÉDIOS, JORNAIS E REVISTAS, DE GAS (GLP), MATERIAIS PARA ESCRITÓRIO, PEÇAS E ACESSÓRIOS PARA VEÍCULOS, MATERIAIS PARA CONSTRUÇÃO, EMPRESAS DE SUCATAS E DE MATERIAIS PARA RECICLAGEM, LOCADORAS E PRESTADORAS DE SERVIÇO COM VEÍCULO DO ESTADO DE SÃO PAULO.

CNPJ. nº02.292.083/0001-65 – Código Sindical. 008.140.91155-9



CLÁUSULA 8 – 13º SALÁRIO: A primeira parcela do 13º salário deverá ser paga até o dia 30 de novembro e a segunda parcela até o dia 20 de dezembro.

CLÁUSULA 9 – CESTA BÁSICA: As empresas fornecerão aos seus empregados, inclusive aos que tiverem até três faltas não justificadas no mês anterior, mensal e gratuitamente, até o dia 5 (cinco) de cada mês, entendendo-se como mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, uma cesta de alimentos, contendo os seguintes itens:

10 kg arroz longo fino tipo 1	01 lt. c/ 140g. de ervilhas
04 kg feijão carioca tipo 1	0,5 kg farinha de mandioca
05 kg açúcar refinado	05 lt c/900ml óleo de soja
01 kg café moído (selo Abic)	02 Pct. C/200g biscoito doce
02 Pct. C/500g macarrão espaguete	01 Achocolatado c/ 200g
02 Polpas de extrato de tomate c/520g	0,5 kg fubá
01 kg farinha de trigo	02 lt c/135g sardinha em conserva
01 kg leite em pó	01 lt c/300g goiabada
02 Pct. Biscoito Cream Cracker	01 kg sal refinado

§ Único: É facultada a empresa, em substituição a cesta básica, fornecer vale alimentação, cheque supermercado, desde que aceito na região, no valor de **R\$ 120,00** (cento e vinte reais)

3

CLÁUSULA 10 – VALE REFEIÇÃO: Além do fornecimento da Cesta Básica fica assegurado, aos trabalhadores, nas empresas com mais de 10 (dez) empregados o fornecimento de vale refeição no valor facial de **R\$ 18,00** (dezoito reais) por dia trabalhado para sua alimentação.

§ 1º - As empresas que fornecerem alimentação no local de trabalho estão isentas do fornecimento do vale refeição, sendo proibido o fornecimento de marmiteix.

§ 2º - Aos trabalhadores que prestarem serviços externos que impliquem em pernoite fora de seu domicílio será garantida uma diária suficiente para cobrir despesas com alimentação, hospedagem e transporte, com posterior comprovação das despesas havidas.

CLÁUSULA 11 – COMISSÕES / PRÊMIOS: Fica assegurada, a todos os trabalhadores comissionados, a média de comissões dos últimos 6 (seis) meses para o pagamento das férias, 13º salário e rescisão contratual.

CLÁUSULA 12 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS: Considerando a Lei nº 10.101/2000 alterada pela lei 12.832/2013 e nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, as empresas deverão elaborar no decorrer do prazo de 90 (noventa) dias da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho (1º de Janeiro de 2018 data limite) em conjunto com o sindicato profissional e trabalhadores um plano de metas para pagamento aos funcionários da participação nos lucros e resultados, referente ao exercício anterior, 2016/2017. Aquelas que não tiverem um plano mais favorável ficam obrigadas a pagar a cada trabalhador, com um ano ou mais na empresa até Setembro de 2017, o valor de **R\$ 466,00 (quatrocentos e sessenta e seis reais)** em duas parcelas iguais, no valor de **R\$ 233,00** (duzentos e trinta e três reais) cada, sendo a primeira junto com o pagamento do mês de **março de 2018** e a segunda parcela no mesmo valor junto com o pagamento do **mês julho de 2018**, respectivamente. Para os trabalhadores com menos de um ano de empresa, até setembro de 2017, o pagamento será feito de maneira proporcional aos meses

Sede-Rua Sete de Abril – 264 – 6º - Cj 613/616 – Centro – São Paulo – SP – CEP: 01044-904-Fone: (011) 3237 4949 – 3123-8994-Sub-Sede: Av. Juscelino K. de Oliveira, 315-centro-Juquitiba Tel:11-4682-2022-Sub-Sede: Rua 13,nº 2375, 3º andar nº 301 – Ed. Cidade de Jales, Centro,CEP-15700.136, Jales –SP – Tel: 17-3621-1968- Sub-Sede Itapeva: Rua Rivadávia Marques Júnior, 138,Sala 02, Centro, Itapeva/SP, CEP 18400-370 site www.seedesp.org.br-email-seedesp@seedesp.org.br



SEEDESP - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, REMÉDIOS, JORNAIS E REVISTAS, DE GAS (GLP), MATERIAIS PARA ESCRITÓRIO, PEÇAS E ACESSÓRIOS PARA VEÍCULOS, MATERIAIS PARA CONSTRUÇÃO, EMPRESAS DE SUCATAS E DE MATERIAIS PARA RECICLAGEM, LOCADORAS E PRESTADORAS DE SERVIÇO COM VEÍCULO DO ESTADO DE SÃO PAULO.

CNPJ. nº02.292.083/0001-65 – Código Sindical. 008.140.91155-9



trabalhados, entendendo-se como mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Desses valores, as empresas descontarão o percentual de 10% (dez por cento) de cada parcela e recolherão ao SEEDESP em guias próprias fornecidas pela entidade, ou emitidas através do site do sindicato www.seedesp.org.br.

CLÁUSULA 13 – ADIANTAMENTO MENSAL – VALE: As empresas pagarão o adiantamento mensal de 40% (quarenta por cento) a todos os trabalhadores, no decorrer de cada mês, ou seja, 15 dias após o pagamento do salário mensal.

CLÁUSULA 14 – VALE TRANSPORTE: Fica assegurado o fornecimento de vale transporte a todos os trabalhadores, sendo facultado a empresa o fornecimento do valor em espécie.

§ Único: Ocorrendo aumento de tarifa no decorrer do mês a empresa complementará o valor acrescido no próprio mês.

CLÁUSULA 15 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO: Serão fornecidos comprovantes de pagamento aos trabalhadores, discriminando as importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação da empresa e os recolhimentos do FGTS.

CLÁUSULA 16 – FÉRIAS: As empresas comunicarão aos trabalhadores com 30 (trinta) dias de antecedência a data do início das férias, sendo a mesma concedida no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias após o vencimento e com acréscimo de 1/3 constitucional. O início do descanso das férias será sempre, no máximo, até o terceiro dia útil da semana.

§- Único- Fica assegurada ao empregado no retorno do período de gozo das férias uma estabilidade de 30 dias.

CLÁUSULA 17 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: O contrato de experiência obedecerá ao prazo máximo de 90 (noventa) dias, sendo que no caso de trabalhador readmitido, este ficará desobrigado de cumpri-lo.

CLÁUSULA 18 – MULTAS DE TRÂNSITO: Ficam proibidos os descontos salariais em razão de multas de trânsito até que seja comprovada a culpa do empregado. Para tanto, a empresa deverá entregar ao empregado, com tempo hábil, a notificação para interposição de recurso.

CLÁUSULA 19 – AVARIAS: Ficam proibidos os descontos salariais no caso da ocorrência de furto, roubo, quebra de veículo e peças ou ainda avarias de qualquer espécie ao patrimônio da Empresa ou de terceiros, desde que o empregado não tenha concorrido em nenhuma hipótese para o resultado. Caso ocorra comprovação de dolo, culpa, negligência, imprudência ou imperícia por parte do empregado, o valor será integralmente descontado do mesmo, sem prejuízo de eventual responsabilização civil ou criminal pelo ato praticado.

CLÁUSULA 20 – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS: O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário conforme legislação em vigor;

- a) até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendentes, descendentes, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica;
- b) até 03 (três) dias consecutivos em virtude de casamento; em ocorrendo dia de sábado, os 03 (três) dias serão contados a partir de segunda-feira, inclusive;
- c) a licença paternidade será de 05 (cinco) dias.

Sede-Rua Sete de Abril – 264 – 6º - Cj 613/616 – Centro – São Paulo – SP – CEP: 01044-904-Fone: (011) 3237 4949 – 3123-8994-Sub-Sede: Av. Juscelino K. de Oliveira, 315-centro-Juquitiba Tel:11-4682-2022-Sub-Sede: Rua 13,nº 2375, 3º andar nº 301 – Ed. Cidade de Jales, Centro,CEP-15700.136, Jales –SP – Tel: 17-3621-1968- Sub-Sede Itapeva: Rua Rivadávia Marques Júnior, 138,Sala 02, Centro, Itapeva/SP, CEP 18400-370 site www.seedesp.org.br-email-seedesp@seedesp.org.br



SEEDESP - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, REMÉDIOS, JORNAIS E REVISTAS, DE GAS (GLP), MATERIAIS PARA ESCRITÓRIO, PEÇAS E ACESSÓRIOS PARA VEÍCULOS, MATERIAIS PARA CONSTRUÇÃO, EMPRESAS DE SUCATAS E DE MATERIAIS PARA RECICLAGEM, LOCADORAS E PRESTADORAS DE SERVIÇO COM VEÍCULO DO ESTADO DE SÃO PAULO.

CNPJ. nº02.292.083/0001-65 – Código Sindical. 008.140.91155-9



§- 1º - Além das ausências justificadas previstas em Lei, os empregados condutores de veículos automotores terão abonados pela empresa os dias necessários para a renovação da Carteira Nacional de Habilitação, sendo esses dias previamente acordado entre a empresa e o empregado.

§- 2º - A empregada mãe que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, poderá justificar sua ausência por declaração médica de acompanhamento e/ou atestado médico do filho, comprovada nos termos da cláusula referente a “Atestados Médicos e Odontológicos” e terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 5 (cinco) dias, durante o respectivo período de vigência da presente Convenção.

CLAUSULA 21 - ATESTADOS MEDICOS/ODONTOLÓGICOS: Serão reconhecidos pelas empresas, os atestados médicos/odontológicos emitidos pelo ambulatório do SEEDESP, ou seus conveniados, para justificação de ausência do empregado.

CLÁUSULA 22 – HOMOLOGAÇÕES: As homologações dos empregados demitidos serão feitas, preferencialmente, no sindicato profissional, desde que exista na localidade sub sede da entidade.

CLAUSULA 23 - ADICIONAL NOTURNO: A empresa que mantém jornada de trabalho noturno, horário compreendido entre as 22h00min de um dia e as 05h00min do dia seguinte, pagará a seus trabalhadores o adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

§- Único: Nos termos do art. 73 e parágrafos da C.L.T., a hora noturna é computada à base de 52 minutos e 30 segundos.

5

CLAUSULA 24-ADICIONAL DE PERICULOSIDADE: A empresa pagará quando devido aos trabalhadores o adicional de periculosidade, no percentual mínimo de 30% (trinta por cento) sobre o salário/hora normal, ressalvado as condições mais favoráveis.

CLAUSULA 25 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: A empresa pagará quando devido aos trabalhadores o percentual de insalubridade instituído em Lei, podendo ser de 10, 20 ou 40% sobre o valor do salário mínimo regional, dependendo de análise feita por profissional habilitado para esse fim.

CLAUSULA 26 - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA: Os empregados que contarem com 02 (dois) anos completos de serviços na mesma empresa, terão assegurado a garantia de emprego durante o período de 24 (vinte e quatro) meses que antecedem o direito de requerimento de sua aposentadoria. Adquirido o direito à estabilidade cessa.

CLÁUSULA 27 - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO: Consoante ao artigo 462 da C.L.T às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho descontarão dos trabalhadores em folha de pagamento, quando oferecida à contraprestação de: seguro de vida em grupo, planos médicos-odontológicos com participação dos empregados nos custos, convênio farmácia, convênios com assistência médica, clube/associações.

CLÁUSULA 28 – SEGURO DE VIDA: A empresa contratará obrigatório e gratuitamente apólice de seguro de vida em grupo para todos os funcionários com valor mínimo do capital segurado de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de morte acidental ou natural, ou invalidez permanente, sendo proibido qualquer desconto a esse título. A empresa assumirá o pagamento da indenização caso não contrate o seguro.

Sede-Rua Sete de Abril – 264 – 6º - Cj 613/616 – Centro – São Paulo – SP – CEP: 01044-904-Fone: (011) 3237 4949 – 3123-8994-Sub-Sede: Av. Juscelino K. de Oliveira, 315-centro-Juquitiba Tel:11-4682-2022-Sub-Sede: Rua 13,nº 2375, 3º andar nº 301 – Ed. Cidade de Jales, Centro,CEP-15700.136, Jales –SP – Tel: 17-3621-1968- Sub-Sede Itapeva: Rua Rivadávia Marques Júnior, 138,Sala 02, Centro, Itapeva/SP, CEP 18400-370 site www.seedesp.org.br-email-seedesp@seedesp.org.br



SEEDESP - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, REMÉDIOS, JORNAIS E REVISTAS, DE GAS (GLP), MATERIAIS PARA ESCRITÓRIO, PEÇAS E ACESSÓRIOS PARA VEÍCULOS, MATERIAIS PARA CONSTRUÇÃO, EMPRESAS DE SUCATAS E DE MATERIAIS PARA RECICLAGEM, LOCADORAS E PRESTADORAS DE SERVIÇO COM VEÍCULO DO ESTADO DE SÃO PAULO.

CNPJ. nº02.292.083/0001-65 – Código Sindical. 008.140.91155-9



CLÁUSULA 29 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES: Quando o uso de uniformes e proteção for exigido pelas empresas, estas ficam obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio, ou mau uso.

CLAUSULA 30 - FORNECIMENTO DE EPIS: Quando necessários equipamentos de segurança ao desenvolvimento do trabalho as empresas fornecerão os equipamentos gratuitamente aos empregados.

CLAUSULA 31 - ESTABILIDADE DO AFASTADO POR DOENÇA: O empregado afastado do trabalho por doença tem estabilidade provisória, por igual prazo do afastamento, até 60 dias após a alta.

CLÁUSULA 32 – CONVENIO MÉDICO: As empresas poderão contratar para todos os seus empregados representados nesta Convenção Coletiva de Trabalho, o serviço de Convênio Médico, sendo facultado o desconto de até 30% (trinta por cento) do valor da mensalidade em seu salário. No caso de inclusão de dependentes a empresa se obriga a descontar em folha os valores excedentes.

CLÁUSULA 33- ESTABILIDADE DA GESTANTE: Fica assegurado na forma do artigo 391 e seguintes da C.L.T. e artigo 7º inciso XVIII da C.F. a estabilidade da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

§ Único - A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia.

6

CLÁUSULA 34-AUXILIO CRECHE: As Empresas pagarão às Empregadas nos termos da portaria 3.296 de 03/09/86, a título de reembolso creche, o percentual de 20% (vinte por cento) do piso salarial da função, por filho menor até 06 (seis) anos de idade, sem a obrigatoriedade de comprovação de despesas.

§ 1º - O pagamento do Reembolso Creche não tem natureza salarial, e não integrará os salários para qualquer fim;

§ 2º - As empresas que tenham convênios firmados com creches para esse fim estarão isentas deste pagamento.

§ 3º – Se a Mãe apresentar a comprovação do nascimento ou da adoção judicial somente após o término da licença maternidade, o pagamento do benefício será efetuado em parcelas mensais tendo como base 20% (vinte por cento) do salário contratual até completar os 06 (seis) meses estabelecido no “caput” desta cláusula a partir da remuneração do mês de retorno as atividades.

§ 4º – No caso de Admissão e demissão da empregada o cálculo do auxílio creche será proporcional aos dias trabalhados na razão de 1/30 avos, considerando-se quinze trabalhados como mês completo para o recebimento.

CLAUSULA 35 – LICENÇA EM CASO DE ABORTO: Em caso de aborto não provocado, não criminoso, nos termos legais, devidamente comprovado, a Empregada terá direito a uma estabilidade de 75 (setenta e cinco) dias, contados a partir da data do aborto, salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

§ 1º - A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia.

Sede-Rua Sete de Abril – 264 – 6º - Cj 613/616 – Centro – São Paulo – SP – CEP: 01044-904-Fone: (011) 3237 4949 – 3123-8994-Sub-Sede: Av. Juscelino K. de Oliveira, 315-centro-Juquitiba Tel:11-4682-2022-Sub-Sede: Rua 13,nº 2375, 3º andar nº 301 – Ed. Cidade de Jales, Centro,CEP-15700.136, Jales –SP – Tel: 17-3621-1968- Sub-Sede Itapeva: Rua Rivadávia Marques Júnior, 138,Sala 02, Centro, Itapeva/SP, CEP 18400-370 site www.seedesp.org.br-email-seedesp@seedesp.org.br



SEEDESP - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, REMÉDIOS, JORNAIS E REVISTAS, DE GAS (GLP), MATERIAIS PARA ESCRITÓRIO, PEÇAS E ACESSÓRIOS PARA VEÍCULOS, MATERIAIS PARA CONSTRUÇÃO, EMPRESAS DE SUCATAS E DE MATERIAIS PARA RECICLAGEM, LOCADORAS E PRESTADORAS DE SERVIÇO COM VEÍCULO DO ESTADO DE SÃO PAULO.

CNPJ. nº02.292.083/0001-65 – Código Sindical. 008.140.91155-9



§ 2º - O benefício previsto no caput, não se aplica nos casos de contrato de experiência ou por prazo determinado.

CLÁUSULA 36 - GARANTIAS LEGAIS: Além das cláusulas contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ficam assegurados, aos trabalhadores aqui representados, todos os direitos e garantias constantes da Consolidação das Leis do Trabalho, dos preceitos constitucionais regulamentados e daqueles que vierem a ser regulamentados na vigência desta, prevalecendo as condições mais favoráveis aos empregados.

CLAUSULA 37 – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PROFISSIONAL: Por ocasião do recolhimento da Contribuição Sindical, as empresas enviarão ao sindicato da categoria profissional, cópias das guias de recolhimento, juntamente com a relação nominal dos seus empregados discriminando função, salário e valor da contribuição.

CLÁUSULA 38 – MENSALIDADES ASSOCIATIVAS: As empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades associativas **no valor de R\$ 22,00** (vinte e dois) reais recolhendo o montante em favor do SEEDESP, até o 5º dia do mês subsequente, em conta corrente da entidade, desde que observado o artigo 545 da CLT.

§ Único: A empresa apresentará aos empregados já em atividade e aos que vierem a ser admitidos a proposta de filiação ao sindicato, sendo que no caso de filiação a empresa preencherá todos os dados necessários e enviará ao sindicato, devidamente assinado pelo empregado, para emissão da carteira de associado, com a qual o mesmo terá acesso aos benefícios oferecidos pela entidade e, ficará isento das demais contribuições previstas nesta norma.

7

CLÁUSULA 39 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL: Conforme constante na ata da assembleia geral específica dos trabalhadores, de conformidade com o artigo 513, alínea” e “da Consolidação das Leis do Trabalho, as empresas descontarão mensalmente dos salários de seus empregados, não associados ao SEEDESP, o percentual de 2% (dois por cento), exceto no meses de Outubro à título de contribuição assistencial, limitado ao teto de **R\$ 25,00** (vinte e cinco reais) recolhendo o montante até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao do desconto em conta corrente do SEEDESP, em guias próprias fornecidas pela entidade, ou emitidas através do site do sindicato www.seedesp.org.br.

§ Único - § 1º - Fica esclarecido que a presente contribuição foi aprovada em assembleia geral no intuito de implementar e custear as atividades sindicais em defesa da categoria, visando o fortalecimento da entidade sindical, sendo fixada para atender interesse do grupo homogêneo e seu desconto subordina-se à não oposição do trabalhador, no prazo de até dez (10) dias antes do primeiro desconto, que deverá ser exercido através carta escrita de próprio punho contendo o nome legível e CPF do opositor e os dados da empresa razão social e CNPJ, em (02) duas vias a ser protocolada na empresa e enviada uma via para o sindicato com firma reconhecida, pelo correio com aviso de recebimento, representando a ausência desta oposição a efetiva concordância com o desconto de forma tácita.

CLÁUSULA 40 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL: Conforme constante na ata da assembleia geral específica dos trabalhadores, e de conformidade com o artigo 513, alínea” e “da Consolidação das Leis do Trabalho as empresas descontarão dos salários já reajustados no mês de Outubro, de todos os seus empregados, não associados ao SEEDESP, e dos que venham a ser admitidos na vigência desta Convenção, o percentual de 5% (cinco por cento), a título de Contribuição Negocial, limitado o desconto ao teto de R\$ 50.00 (cinquenta

Sede-Rua Sete de Abril – 264 – 6º - Cj 613/616 – Centro – São Paulo – SP – CEP: 01044-904-Fone: (011) 3237 4949 – 3123-8994-Sub-Sede: Av. Juscelino K. de Oliveira, 315-centro-Juquitiba Tel:11-4682-2022-Sub-Sede: Rua 13,nº 2375, 3º andar nº 301 – Ed. Cidade de Jales, Centro,CEP-15700.136, Jales –SP – Tel: 17-3621-1968- Sub-Sede Itapeva: Rua Rivadávia Marques Júnior, 138,Sala 02, Centro, Itapeva/SP, CEP 18400-370 site www.seedesp.org.br-email-seedesp@seedesp.org.br



SEEDESP - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, REMÉDIOS, JORNAIS E REVISTAS, DE GAS (GLP), MATERIAIS PARA ESCRITÓRIO, PEÇAS E ACESSÓRIOS PARA VEÍCULOS, MATERIAIS PARA CONSTRUÇÃO, EMPRESAS DE SUCATAS E DE MATERIAIS PARA RECICLAGEM, LOCADORAS E PRESTADORAS DE SERVIÇO COM VEÍCULO DO ESTADO DE SÃO PAULO.

CNPJ. nº02.292.083/0001-65 – Código Sindical. 008.140.91155-9



reais) a ser recolhido em conta do SEEDESP até o quinto dia útil do mês Novembro de 2016 em guias próprias fornecidas pela entidade ou emitidas através do site do SEEDESP www.seedesp.org.br

§ 1º - As empresas que não efetuarem o recolhimento no prazo citado arcarão com multa de 2% (dois por cento) sobre o total devido, sem prejuízo da atualização monetária e mais juros de 1% (hum por cento) por mês de atraso. Em caso de cobrança extrajudicial fica estipulado honorário advocatício na base de 20% (vinte por cento) sobre o valor total devido

§ 2º - As guias referentes às contribuições previstas nesta convenção, poderão ser retiradas junto a sede do SEEDESP ou no endereço eletrônico www.seedesp.org.br

CLÁUSULA 41 – RELAÇÃO DOS CONTRIBUINTES: As empresas remeterão ao SEEDESP, por correio eletrônico ou postal até o dia 20 do mês subsequente, a relação nominal dos empregados que tenham sofrido o desconto das Contribuições previstas nesta convenção, discriminando função, salário e valor da contribuição.

CLÁUSULA 42 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: As empresas integrantes das categorias econômicas, amparados por esta convenção deverão recolher ao SIMPRES, a título de contribuição assistencial patronal, para custeio das despesas havidas, a importância de **R\$ 150,00**, (cento e cinquenta reais) que deverá ser recolhida até o dia 15 de novembro de 2017.

Empresa

Contribuição

Micro Empreendedor Individual(MEI)	R\$150,00
Microempresa (ME)	R\$150,00
Empresa de Pequeno Porte (EPP)	R\$150,00

8

§ 1º - O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo será acrescido da multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias e 1% (um por cento) de juros ao mês, além da perda de privilégios estabelecidos e aprovados em assembleia.

CLÁUSULA 43 – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL: Esta contribuição será definida em Assembleia Geral e comunicada oportunamente às empresas.

CLÁUSULA 44 – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL: Esta contribuição será definida em Assembleia Geral e comunicada oportunamente às empresas.

CLÁUSULA 45 – DIRIGENTES SINDICAIS : As empresas liberarão sem prejuízo da remuneração, um diretor do sindicato ou suplente, e uma vez por mês, com data estipulada em comum acordo entre empresa e sindicato, a empresa proporcionará local e meios adequados para a sindicalização dos trabalhadores neste representados.

CLÁUSULA 46 - AVISO PRÉVIO ESPECIAL: Aos empregados com, concomitantemente, mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, será pago além do aviso prévio legal, indenização de mais 15 (quinze) dias, que será paga em pecúnia.

Sede-Rua Sete de Abril – 264 – 6º - Cj 613/616 – Centro – São Paulo – SP – CEP: 01044-904-Fone: (011) 3237 4949 – 3123-8994-Sub-Sede: Av. Juscelino K. de Oliveira, 315-centro-Juquitiba Tel:11-4682-2022-Sub-Sede: Rua 13,nº 2375, 3º andar nº 301 – Ed. Cidade de Jales, Centro,CEP-15700.136, Jales –SP – Tel: 17-3621-1968- Sub-Sede Itapeva: Rua Rivadávia Marques Júnior, 138,Sala 02, Centro, Itapeva/SP, CEP 18400-370 site www.seedesp.org.br-email-seedesp@seedesp.org.br



SEEDESP - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, REMÉDIOS, JORNAIS E REVISTAS, DE GAS (GLP), MATERIAIS PARA ESCRITÓRIO, PEÇAS E ACESSÓRIOS PARA VEÍCULOS, MATERIAIS PARA CONSTRUÇÃO, EMPRESAS DE SUCATAS E DE MATERIAIS PARA RECICLAGEM, LOCADORAS E PRESTADORAS DE SERVIÇO COM VEÍCULO DO ESTADO DE SÃO PAULO.

CNPJ. nº02.292.083/0001-65 – Código Sindical. 008.140.91155-9



§ Único - Na hipótese de aviso prévio indenizado, respeitando decisões do Supremo Tribunal Federal (STF), e do Superior Tribunal e Justiça (STJ - RE- 1.198.968 - SC 010/0114527-1), não incidirá sobre este valor contribuição previdenciária, nem do empregado, nem da empresa.

CLÁUSULA 47 - DO AVISO PRÉVIO: Os empregados dispensados sem justa causa terão direito ao acréscimo de 03 (três) dias, no aviso prévio legal, por ano completo de serviço (doze meses completos) na mesma empresa, conforme lei 12.506 de 11 de outubro de 2011.

§ 1º - Os dias, referentes ao acréscimo estabelecido no “caput” desta cláusula deverão ser obrigatoriamente indenizados, podendo ser exigido o labor do empregado somente nos primeiros trinta dias do aviso prévio.

§ 2º - A projeção do aviso prévio proporcional indenizado deverá obedecer a legislação vigente.

§ 3º - Em caso de aviso prévio cumprindo, este limitado a trinta dias com a redução de duas horas diárias; o prazo para pagamento das verbas rescisórias será no dia seguinte ao término deste, independentemente de quantos dias restantes houverem para serem indenizados.

§ 4º - Na hipótese de aviso prévio indenizado, respeitando decisões do Supremo Tribunal Federal (STF), e do Superior Tribunal e Justiça (STJ - RE- 1.198.968 - SC 010/0114527-1), não incidirá sobre este valor contribuição previdenciária, nem do empregado, nem da empresa.

CLÁUSULA 48 – AUXÍLIO ESTUDO: As empresas poderão pagar aos seus funcionários um valor ajustado entre as partes, a título de Auxílio Estudo, para custear as mensalidades escolares, no todo, ou em parte, sem que haja incorporação ao salário e sem qualquer incidência tributária.

9

CLÁUSULA 49 - BANCO DE HORAS Lei 9.601/1998: Será facultada a implantação de Banco de Horas, sendo que a empresa que o desejar implantar deverá protocolar uma via do mesmo juntamente com a relação de assinatura dos trabalhadores envolvidos, no Sindicato Profissional

1 - O Banco de Horas, através da Lei 9.601/98 e Artigo 59 da CLT permitirá a redução ou aumento da jornada diária e semanal de trabalho e conseqüentemente, a criação do sistema de crédito/débito de horas produzidas, exceto os trabalhos realizados nos sábados, domingos e feriados, que não forem objeto de folga compensatória e se regerá pelas seguintes regras.

2 – O acordo de **Banco de Horas**, deverá especificar se abrange toda a empresa ou setor específico;

3 – O saldo credor das horas extras do mês, será pago na folha de pagamento do respectivo mês, na proporção de 50% (cinquenta por cento) da quantidade de horas, a título de horas extraordinárias com adicional de 70% (setenta por cento);

4 – O saldo credor restante, de 50% (cinquenta por cento) das horas extras do mês, será levado a crédito do **Banco de Horas** para compensação no prazo máximo de 6 (seis) meses; conforme definido na cláusula seguinte;

5 – No final do período adotado, as horas a crédito dos empregados deverão ser pagas, a título de horas extraordinárias com o adicional de 70% (setenta por cento), enquanto que as horas a débito serão transferidas para o período de compensação seguinte;

6 – Caso o trabalhador venha solicitar demissão, ou ser demitido do emprego, antes de esgotado o período fixado de vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, fica a Empresa obrigada a contabilizar o total de horas a crédito e o total de horas a débito verificadas no período, sendo que, se houver saldo a crédito, essas horas deverão ser remuneradas como horas extraordinárias, com adicional previsto na Convenção Coletiva de Trabalho; e, na hipótese de se verificar saldo de horas a débito do trabalhador, essas horas não serão descontadas em sua rescisão contratual.

Sede-Rua Sete de Abril – 264 – 6º - Cj 613/616 – Centro – São Paulo – SP – CEP: 01044-904-Fone: (011) 3237 4949 – 3123-8994-Sub-Sede: Av. Juscelino K. de Oliveira, 315-centro-Juquitiba Tel:11-4682-2022-Sub-Sede: Rua 13,nº 2375, 3º andar nº 301 – Ed. Cidade de Jales, Centro,CEP-15700.136, Jales –SP – Tel: 17-3621-1968- Sub-Sede Itapeva: Rua Rivadávia Marques Júnior, 138,Sala 02, Centro, Itapeva/SP, CEP 18400-370 site www.seedesp.org.br-email-seedesp@seedesp.org.br



SEEDESP - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, REMÉDIOS, JORNAIS E REVISTAS, DE GAS (GLP), MATERIAIS PARA ESCRITÓRIO, PEÇAS E ACESSÓRIOS PARA VEÍCULOS, MATERIAIS PARA CONSTRUÇÃO, EMPRESAS DE SUCATAS E DE MATERIAIS PARA RECICLAGEM, LOCADORAS E PRESTADORAS DE SERVIÇO COM VEÍCULO DO ESTADO DE SÃO PAULO.

CNPJ. nº02.292.083/0001-65 – Código Sindical. 008.140.91155-9



- 7 – Conforme disposto no artigo 59, parágrafo 2º da C.L.T a jornada diária pode ser prorrogada por no máximo duas horas, sendo a jornada normal fixada em 44 (quarenta e quatro) horas semanais;
- 8 – As horas excedentes em um dia, serão compensadas em outro dia, de maneira que, num período de 6 (seis) meses, não exceda à soma das jornadas semanais previstas na cláusula anterior;
- 9 - As horas não trabalhadas em um dia serão compensadas na proporção um por um, nos dias e horários determinados pela empresa. Os funcionários deverão ser comunicados com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas;
- 10 - A utilização de saldos de horas a crédito/débitos depositados no Banco de Horas demandará prévio aviso de 48 (quarenta e oito) horas da empresa para o empregado e deste para com a empresa, salvo em casos de urgência ou necessidade imperiosa, quando as partes poderão acordar prazo menor;
- 11 – Os funcionários com débito de horas deverão compensá-las dentro do período de 6 (seis) meses. Caso a empresa não determine um período apropriado para compensação, as mesmas serão transferidas para o período de compensação seguinte;
- 12 – Os trabalhos realizados nos domingos e feriados e dias já compensados, que não forem objeto de folga compensatória, não farão parte do Banco de Horas e portanto, deverão ser pagos mensalmente com acréscimo de 100%;
- 13 – A empresa deverá manter em seus arquivos e também divulgar mensalmente aos funcionários, o demonstrativo individual de horas acumuladas a crédito ou débito;
- 14 – A vigência acordo será por prazo máximo de 12 meses.

CLÁUSULA 50 – EXAMES TOXICOLÓGICOS: Durante o curso do contrato de trabalho dos empregados, Motoristas, será de responsabilidade exclusiva da empresa o custeio dos exames à que alude a LEI Nº 13.103, DE 2 DE MARÇO DE 2015, artigo 168 da CLT, Portaria do M.T.E n. 945 de 01/08/2017 e Resolução nº 583, de 23 de março de 2016 do Contran.

§ 1º – Em caso de necessidade de exames periódicos, admissional ou demissional em não estando ainda realizados os referidos exames de adequação para a validação da CNH do empregado, as empresas custearão, às suas expensas, a realização destes.

§ 2º – A empresa cientificará o empregado do dia e hora em que deverá ser realizado estes exames, configurando mau procedimento a recusa do mesmo em comparecer ou sujeitar-se aos mesmos.

§ 3º – Os períodos em que o empregado estiver realizando estes exames será considerado de efetivo trabalho, e não poderá ser descontado dos salários do mesmo, tampouco ser-lhe apontada ausência injustificada ou aplicada qualquer punição em razão desta ausência.

CLÁUSULA 51 – DESCONTOS SINDICAIS: Os descontos das contribuições em favor do SEEDESP deverão constar nos comprovantes de pagamento dos empregados pertencentes à categoria profissional conveniente.

CLÁUSULA 52 – AÇÃO DE CUMPRIMENTO: As empresas reconhecem a legitimidade do SEEDESP para ajuizar Ação de Cumprimento conforme § único do artigo 872, consolidado, com vistas ao cumprimento das vantagens constantes desta Convenção Coletiva de Trabalho independentemente de outorga de procuração dos empregados e ou da juntada de relação nominal dos mesmos.

Sede-Rua Sete de Abril – 264 – 6º - Cj 613/616 – Centro – São Paulo – SP – CEP: 01044-904-Fone: (011) 3237 4949 – 3123-8994-Sub-Sede: Av. Juscelino K. de Oliveira, 315-centro-Juquitiba Tel:11-4682-2022-Sub-Sede: Rua 13,nº 2375, 3º andar nº 301 – Ed. Cidade de Jales, Centro,CEP-15700.136, Jales –SP – Tel: 17-3621-1968- Sub-Sede Itapeva: Rua Rivadávia Marques Júnior, 138,Sala 02, Centro, Itapeva/SP, CEP 18400-370 site www.seedesp.org.br-email-seedesp@seedesp.org.br



SEEDESP - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS. REMÉDIOS, JORNAIS E REVISTAS, DE GAS (GLP), MATERIAIS PARA ESCRITÓRIO, PEÇAS E ACESSÓRIOS PARA VEÍCULOS, MATERIAIS PARA CONSTRUÇÃO, EMPRESAS DE SUCATAS E DE MATERIAIS PARA RECICLAGEM, LOCADORAS E PRESTADORAS DE SERVIÇO COM VEÍCULO DO ESTADO DE SÃO PAULO.

CNPJ. nº02.292.083/0001-65 – Código Sindical. 008.140.91155-9



CLÁUSULA 53 – PRORROGAÇÃO – REVISÃO – DENÚNCIA – REVOGAÇÃO: O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615, da CLT.

CLÁUSULA 54 – MULTA: Fica estipulada multa de 10% (dez por cento) do piso salarial da função vigente nesta Convenção Coletiva de Trabalho, por empregado e por cada cláusula, em caso de descumprimento das mesmas, revertendo-se o valor em benefício da parte prejudicada.

CLÁUSULA 55 – VIGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá a vigência de 24 (doze) meses, iniciando-se o período em 1º de OUTUBRO de 2.017 e expirando-se em 30 de SETEMBRO de 2.019, sendo que no mês de outubro de 2018 data base da categoria as partes negociarão a recomposição salarial e as cláusulas econômicas, ficando certo e ajustado entre as mesmas que a partir da data base da categoria, ou seja, 1º de Outubro de 2018, os novos pisos salariais e cláusulas econômicas terão seu valor reajustado no mínimo igual à integralidade da variação de (12) doze meses, ou seja, de 01 de outubro de 2017 a 30 de SETEMBRO de 2018, do índice inflacionário apurado pela INPC (IBGE), sendo que seus efeitos se estenderão até a celebração de nova Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA 56 – FORUM COMPETENTE: As partes elegem a Justiça do Trabalho da cidade de São Paulo para dirimir as dúvidas surgidas no cumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho, desde que esgotadas todas as tentativas de solução amigável.

11

CLÁUSULA 57 - RECONHECIMENTO DA NORMA COLETIVA: Os termos e condições pactuados nesta Convenção Coletiva de Trabalho deverão ser reconhecidos por todos, inclusive Fiscalização e Justiça do Trabalho, como estabelecido no art. 7º, Inciso XXVI da Constituição Federal.

CLÁUSULA 58– DEPÓSITO E REGISTRO: E assim, por estarem justas e acertadas e para que se produzam os seus efeitos jurídicos e legais, assinam as partes acordantes, a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 03 (três) vias de igual teor, promovendo a homologação do mesmo no Ministério do Trabalho e Emprego através do sistema mediador, para fins de registro e arquivamento.

São Paulo 29 de setembro de 2017

WALTER JOSE DOS SANTOS
Presidente do SEEDESP
C.P.F 064.591.368-58

ALVARO TAVARES G DE SOUSA
Presidente do SIMPRES
C.P.F. 059.753.108-06

Sede-Rua Sete de Abril – 264 – 6º - Cj 613/616 – Centro – São Paulo – SP – CEP: 01044-904-Fone: (011) 3237 4949 – 3123-8994-Sub-Sede: Av. Juscelino K. de Oliveira, 315-centro-Juquitiba Tel:11-4682-2022-Sub-Sede: Rua 13,nº 2375, 3º andar nº 301 – Ed. Cidade de Jales, Centro,CEP-15700.136, Jales –SP – Tel: 17-3621-1968- Sub-Sede Itapeva: Rua Rivadávia Marques Júnior, 138,Sala 02, Centro, Itapeva/SP, CEP 18400-370 site www.seedesp.org.br-email-seedesp@seedesp.org.br