

**TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP002885/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 10/03/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR009693/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10260.203923/2025-71  
**DATA DO PROTOCOLO:** 21/02/2025

**NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL:** 10260.203050/2024-15  
**DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL:** 28/02/2024

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

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

E

SIEMACO - SIND EMPREG EAC (LP) LUPP (CLRCVL) D LT SR L RM TMAVPPJ AS UBL I TTH MUNICIPIO GUARULHOS - SP, CNPJ n. 38.757.134/0001-24, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JHONATAN SILVA MOURA;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Esta norma coletiva abrange todas as empresas e seus empregados, salvo os diferenciados, legalmente reconhecidos, que prestam serviços de ASSEIO E CONSERVAÇÃO, às bases territoriais e, intersecção como descrito nos registros sindicais expedidos pelo MTE, para o Sindicato dos Trabalhadores e para o Sindicato Patronal, com abrangência territorial em Arujá/SP, Guararema/SP, Guarulhos/SP, Mairiporã/SP e Santa Isabel/SP.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

A partir de **1º de janeiro de 2025**, serão garantidos os seguintes salários normativos, para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), *exceto* as jornadas estabelecidas nas cláusulas: JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 04 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS e JORNADA DE TRABALHO DE 06 (SEIS) HORAS DIÁRIAS.

Reajuste de **8% (oito por cento)** nos pisos existentes na atual Convenção Coletiva de Trabalho, que terão como **base de aplicação os salários vigentes em 31 de dezembro de 2024**, (TABELA DE FUNÇÕES E SALÁRIOS).

<b>FUNÇÕES:</b>	<b>PISOS SALARIAIS MÍNIMOS:</b>
PISO SALARIAL MÍNIMO	<b>R\$ 1.717,20</b>
COPEIRA	<b>R\$ 1.729,04</b>
LIMPADOR DE VIDRO	<b>R\$ 1.882,34</b>
RECEPCIONISTA	<b>R\$ 1.864,72</b>
PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO/ FISCAL DE PISO	<b>R\$ 2.021,12</b>
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	<b>R\$ 1.864,72</b>
ZELADORIA EM PRÉDIOS PÚBLICOS	<b>R\$ 2.197,31</b>
TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO	<b>R\$ 2.244,83</b>
AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO	<b>R\$ 1.717,20</b>
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	<b>R\$ 1.766,58</b>
DEMAIS FUNÇÕES	<b>R\$ 1.766,58</b>
HIDROJATISTA (PRESSÃO ACIMA DE 4.000 PSI)	<b>R\$ 2.152,94</b>
OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA	<b>R\$ 2.455,92</b>
OPERADOR DE EMPILHADEIRA	<b>R\$ 2.455,92</b>
OPERADOR DE VÁCUO	<b>R\$ 2.455,92</b>
COVEIRO/SEPULTADOR	<b>R\$ 2.488,37</b>
TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLOGICO	<b>R\$ 2.542,86</b>
VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL	<b>R\$ 1.791,63</b>
AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO	<b>R\$ 1.717,20</b>
LÍDER (RESPONSÁVEL POR ATÉ 10 EMPREGADOS)	<b>R\$ 1.872,80</b>
ENCARREGADO (RESPONSÁVEL POR 11 OU MAIS EMPREGADOS)	<b>R\$ 2.247,37</b>

#### **PISOS SALARIAIS ADMINISTRATIVOS:**

**Reajuste de 5% (cinco por cento)** para os demais empregados, **cujas funções não façam parte do quadro de pisos salariais normativos acima** e que percebam **até o valor de R\$ R\$ 7.644,56** (sete mil, seiscentos e quarenta e quatro reais e cinquenta e seis centavos) mensais. **Os valores que superarem esta parcela salarial**, ou seja, **a parcela igual ou maior de R\$ 7.644,57** (sete mil, seiscentos e quarenta e quatro reais e cinquenta e sete centavos), **será de livre negociação entre as partes (Empregador e Empregado).**

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

\*2) Entende-se como o piso do **HIDROJATISTA**, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que trabalham operando com pressão acima de 4.000 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 2024 a 31 de dezembro de 2024, exceto nos casos de promoção, equiparação, implimento de idade e término de aprendizagem.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2024, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/11 por mês, com exceção aos pisos já estabelecidos na tabela de funções e salários.

**COMISSÕES:** Fica estabelecido, que o **TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO e o AUXILIAR EM DESENTUPIMENTO**, além da garantia do piso salarial, terão direito a uma comissão por serviço executado, onde os percentuais deverão ser estabelecidos livremente entre empresa e empregado.

#### CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS EM MONTADORAS AUTOMOBILÍSTICAS

Serão considerados pisos em montadoras automobilísticas os pisos salariais de limpeza em montadoras de veículo automotor, de via terrestre, o automóvel, caminhão, ônibus, trator, motocicleta e similares de acordo com o previsto no inciso III, Art. 2º da Lei 8.132/90.

### GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS PRÊMIOS

#### CLÁUSULA QUINTA - PREMIO ASSIDUIDADE

Considerando que o "**Prêmio Assiduidade**" será uma recompensa concedida pelo empregador ao empregado por sua assiduidade, e não pela força de trabalho.

Considerando que o pagamento do "**Prêmio Assiduidade**", ainda que subordinado a determinada condição (no caso desta norma coletiva, à frequência do empregado ao trabalho), trata-se de autêntico prêmio, não possuindo caráter retributivo ou natureza salarial.

Fica instituído a todos os trabalhadores operacionais da categoria profissional, que ganharem até o **valor de R\$ 2.542,86** (maior **piso salarial** da tabela de funções e salários), receberão prêmio assiduidade no **valor de R\$ 300,00 (trezentos reais)** em caráter indenizatório, desde que não tenham se ausentado ao trabalho por motivo de faltas justificadas, faltas injustificadas, férias, afastamentos médicos de qualquer natureza e licença maternidade.

O Valor do Prêmio Assiduidade será de R\$ 300,00 (trezentos reais) para jornada de trabalho de oito horas 44 semanais, nas jornadas de trabalho de 12x36 e nas jornadas de seis horas diárias.

Aos empregados que laboram 4 (quatro) horas por dia, terão direito a 50% (cinquenta) do valor do prêmio, R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), desde que cumpridas as exigências/metastipuladas nesta cláusula: ausência de faltas.

**Parágrafo Primeiro:** O prêmio de assiduidade será concedido ao empregado que, no curso do mês, não tenha faltas ao trabalho, inclusive faltas justificadas ou abonadas por atestados médicos e odontológicos.

**Parágrafo Segundo:** Os prêmios pagos já existentes, serão incorporados ao novo prêmio de R\$ 300,00 (trezentos reais) e não somados.

**Parágrafo Terceiro:** O pagamento desse prêmio será creditado no "**Cartão Premiação**" do funcionário todo dia 15 de cada mês, subsequente ao mês que originou a premiação.

**Parágrafo Quarto:** Somente farão *jus* ao recebimento do "Prêmio Assiduidade", os trabalhadores que

efetivamente tenham trabalhado o mês completo, ou seja, será devido o pagamento de Prêmio Assiduidade aos trabalhadores que não tenham se ausentado por motivo de faltas justificadas, faltas injustificadas, férias, afastamentos médicos de qualquer natureza e licença maternidade.

**Parágrafo Quinto:** Este item não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

O pagamento do "Prêmio Assiduidade", ainda que subordinado a determinada condição, (no caso desta norma coletiva de trabalho, à frequência do empregado no trabalho), trata-se de autêntico prêmio, não possuindo caráter retributivo ou natureza salarial.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA SEXTA - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, estabelecendo para este período o sistema de participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado.

A verba objeto do presente PPR – Programa de Participação nos Resultados está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000.

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

**b) Condições Gerais: Faltas:** O empregado não poderá ter nenhuma falta no período, havendo qualquer ausência, o empregado perderá um percentual de 20% (vinte por cento) do valor, por cada falta, no respectivo período.

*Serão consideradas apenas as faltas injustificadas, ou seja: o empregado começará com direito a 100% (cem por cento) do valor do PPR – Programa de Participação nos Resultados e perderá a percentagem de 20% (vinte por cento), conforme for se ausentando injustificadamente ao trabalho;*

**Parágrafo Primeiro: Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PPR – Programa de Participação nos Resultados, as ausências legais oriundas de norma legal prevista na Legislação vigente (Artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho).**

**Parágrafo Segundo:** Nos casos previstos nesta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado (na presença do representante da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA), os comprovantes de faltas (cartão de ponto/atestado médico/ resumo da folha de ponto/ etc...), no prazo máximo de 02 (dois) dias após o pagamento do benefício, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% (quarenta por cento) do valor correspondente ao respectivo período.

**c) Valor do PPR: R\$ 339,42** ( trezentos e trinta e nove reais e quarenta e dois centavos), sendo pago em 02 (duas) parcelas semestrais no valor de **R\$ 169,71** (cento e sessenta e nove reais e setenta e um centavo) cada, sendo a primeira em 10 de agosto de 2025 e a segunda 10 de fevereiro de 2026;

**d) Penalização:** Fica estabelecido o pagamento de ½ (meio) piso salarial mínimo, estabelecido na Convenção Coletiva vigente à época, semestralmente, para as empresas que não aderirem no prazo pré estabelecido nesta cláusula, em favor de cada empregado;

**d.1)** Caso o empregado já obtenha referido benefício, concedido pela empresa empregadora, deverá atentar para as seguintes situações:

**d.1.1)** Sendo este valor maior do que aquele estipulado no item acima, "Valor do PPR", não poderá ocorrer diminuição do mesmo, considerando o direito adquirido do empregado sobre o PPR concedido pela empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nos Acordos anteriores a este;

**d.1.2)** Sendo este valor menor do que aquele estipulado no item anterior, fica o empregador obrigado a complementá-lo a fim de que possa atingir os valores acordados neste instrumento.

**e) Conciliação:** Na hipótese de divergência relativa ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si; Comprometem-se os representantes sindicais (**SIEMACO GUARULHOS e SEAC-SP**), ao final de cada período estabelecido na Cláusula 1ª, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este PPR - Programa de Participação nos Resultados.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA SÉTIMA - CESTA BÁSICA

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

2 pacotes de 5 kg de arroz agulhinha tipo 1  
 3 latas de 900 ml de óleo de soja  
 4 pacotes de 1 kg de feijão  
 2 latas de 140g de extrato de tomate  
 2 kg de açúcar refinado  
 2 latas de 135g de sardinha em óleo  
 1 kg de sal refinado  
 1 lata de 180 g de salsicha  
 1 kg de farinha de trigo  
 1 pote de 300g de tempero completo  
 1 kg de macarrão  
 1 lata de 700g de goiabada/marmelada  
 ½ kg de café torrado e moído com selo ABIC  
 ½ kg de fubá 1  
 1 caixa de papelão

**CESTA BÁSICA**

**ANO 2025**

VALOR EM REAIS

**R\$ 144,68**

1 - Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, através de tíquetes, vale alimentação ou cartões magnetizados das empresas fornecedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição ou vale alimentação, para compra de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos, desde que satisfeita a exigência do item "2" desta cláusula,

e, desde que o empregado seja formalmente pré-avisado da referida alternância, num prazo nunca inferior a 90 dias.

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

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

4 - A cesta in natura ou vale-alimentação, será concedido também durante o período de gozo de férias e licença maternidade. No caso de afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo **período máximo de 120 (cento e vinte) dias**. Nestas situações especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), efetuar a retirada, nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado.

5 - Fica estabelecido que a não retirada da cesta in natura ou vale alimentação até o dia 30 do mês, implicará na perda da mesma naquele mês. As empresas se obrigam a comunicar o trabalhador no ato do pedido de seu afastamento o constante deste item.

6 - A retirada da cesta ou vale-alimentação, de conformidade com o item "4", deverá ser contra recibo.

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

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

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

**10- No caso de recebimento da cesta básica "in natura", a empresa obriga-se a orientar seus empregados a comunicar as eventuais alterações de endereço, ao setor de RH (Recursos Humanos) da empresa mediante entrega de comprovante de endereço atualizado com protocolo de recebimento, toda vez que houver alteração do mesmo.**

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

## CLÁUSULA OITAVA - TÍQUETE REFEIÇÃO

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

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

<b>TÍQUETE REFEIÇÃO/por dia</b>	<b>ANO 2025</b>
VALOR EM REAIS	R\$ 20,76
<b>Desconto de até</b>	R\$ 1,39

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

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

**Parágrafo Terceiro:** Aos novos trabalhadores que vierem a ser contratados, será devido o ticket Refeição (VR) proporcional aos dias trabalhados, dentro do mês, no primeiro dia de trabalho, podendo ser entregues diariamente.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA NONA - COPARTICIPAÇÃO NO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DA CATEGORIA

As partes entendem que a base de trabalhadores representados pelo **SIEMACO GUARULHOS**, é notadamente de um público vulnerável, carente de assistência básica ao próprio trabalhador e sua família, afetando sua vida pessoal e profissional. Como forma de minimizar esta realidade, historicamente alguns Sindicatos da categoria vem prestando parcialmente estes serviços aos trabalhadores e dentre os serviços disponibilizados é o de assistência à saúde (médica e odontológica) para os trabalhadores. Por se tratar de um serviço oneroso, as Empresas contribuirão, mensalmente, para seu custeio de forma a ampliar o escopo desta assistência e atender a todos os trabalhadores da categoria, o que atende a ambas as partes: trabalhador e empresário. Com maior assistência a saúde, maior produtividade.

**Parágrafo primeiro:** As empresas concederão a todos seus empregados um benefício constituído por Assistência á saúde, abrangendo o atendimento ambulatorial com consultas médicas e odontológicas, serviços de apoio ao diagnóstico, voltados à prevenção e procedimentos curativos básicos, através de convênios com clínicas e laboratórios especializados, sendo que o mesmo será gerido por instituição terceira, o Instituto Arlindo Gusmão de Fontes, CNPJ Nº 07.709.807/0001-47. Complementarmente e objetivando a promoção do bem estar físico, mental, emocional, intelectual, profissional e social da categoria, o Instituto executará atividades referenciadas no desenvolvimento de estudos, pesquisas, consultorias e ações visando o atingimento dos objetivos previstos nesta Convenção, para tanto realizando convênios e parcerias com centros especializados e entidades parceiras.

**Parágrafo Segundo:** Escopo dos benefícios de assistência á saúde médica e odontológica a ser oferecida a categoria: 1. Assistência médica ambulatorial: Serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, com as seguintes especialidades: clínica geral, ginecologia, ortopedia, urologia e oftalmologia. 2. Assistência odontológica: atendimento odontológico, exceto prótese e ortodontia. 3. Exames laboratoriais: Urina tipo 1; cultura de fezes, **Colpocitologia Oncótica** (Papanicolau) e hemograma completo.

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

**Parágrafo quarto:** Os recolhimentos dos valores estabelecidos na cláusula anterior deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED ou E Social do mês imediatamente anterior.

Para a viabilização do atendimento aos trabalhadores, a empresa deverá inserir a relação nominal dos trabalhadores conforme layout disponível na página eletrônica do Instituto (site) acessando o *link*:

<HTTPS://institutoagf.org.br/tutorial-boleto>

**Parágrafo Quinto:** A presente estipulação não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim;

**Parágrafo sexto** - A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do (a) empregado (a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 06 (seis) meses. Decorrido tal tempo, ao (a) empregado (a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao respectivo instituto, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

**Parágrafo sétimo** - Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a **R\$ 35,33 (trinta e cinco reais e trinta e três centavos)**, por mês e por trabalhador,

no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do instituto para o qual os valores deveriam ter sido recolhidos.

**Parágrafo oitavo** - Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento deste benefício assistência médica, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em **consonância com o artigo 444 da CLT**.

**Parágrafo nono**: Para pagamento e cumprimento desta cláusula, acessar o *site* do Instituto através do endereço:

[www.institutoagf.org.br](http://www.institutoagf.org.br) (campo "Boleto").

**Parágrafo décimo: LGPD**: embora os dados solicitados às empresas para habilitação do trabalhador ao atendimento do benefício não se enquadram como dado sensível perante a Lei 13.709/2018 - LGPD, o Instituto AGF treinou seus funcionários e também instituiu todos os protocolos para tratamento de dados, assumindo e publicando Regras de boas práticas e governança para cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados. Acesse nosso compromisso:

<https://institutoagf.org.br/lgpd-boas-praticas>

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA - BENEFÍCIO SOCIAL SINDICAL

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

**Parágrafo primeiro** - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresse consentimento da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de **01/01/2025**, o valor total de **R\$ 15,96** (quinze reais e noventa e seis centavos) **por trabalhador que possua**, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocialsindical.com.br](http://www.beneficiosocialsindical.com.br).

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

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

**Parágrafo quarto** - O empregador que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios, e, em caso de serviços que sejam prestados diretamente às empresas, estes serão suspensos até a regularização dessa contribuição. Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios, e reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados.

**Parágrafo quinto** - Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos devido a fatos novos constantes nesta CCT e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo sexto** - Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Sindical, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos



fiscalizadores quando solicitado.

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

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL MENSAL DOS EMPREGADOS**

Considerando a vontade expressada pelos trabalhadores e manifestada em assembleia geral, e nos termos da Constituição Federal, em seu Artigo 8º, inciso IV, combinado com o art. 513, letra "e" da CLT, bem como, de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do ARE 1018459 (Tema 935), onde ficou fixado que: "*É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição*", fica possibilitado o desconto do salário em folha de pagamento dos trabalhadores da categoria, contemplados pelos benefícios da Convenção Coletiva de Trabalho, das contribuições sindical e negocial e outras em favor da entidade laboral, conforme fixadas em assembleia geral da categoria, ressalvado e em conformidade com o disposto nos artigos 545, 578, 579, 582 e 583 da CLT.

#### **1) FORMA DE RECOLHIMENTO**

Conforme aprovação em Assembleia Geral Extraordinária pelos trabalhadores da categoria, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a importância mensal equivalente a 1% (um por cento) do salário de cada empregado, incluindo do 13º salário, à título de Contribuição Negocial Mensal, devidamente corrigido e limitado o desconto individual mensal a R\$ 60,00 (sessenta reais).

As importâncias devem ser recolhidas ao Siemaco Guarulhos - Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Empregados em Turismo e Hospitalidade de Guarulhos.

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao Sindicato profissional 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.

Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito.

O sindicato profissional mantém a disposição em seu site, sistema de gerenciamento para emissão das guias de pagamento e recolhimento das importâncias, onde a administração da empresa poderá emitir os boletos, bastando acessar o link <https://www.spring.inf.br/spring/cliente/login>, podendo ainda, em caso de dúvida entrar em contato através dos E-mail's: cobranca@siemaco-grs.com.br e/ou atendimento@spring.inf.br e/ou através do telefone da entidade sindical o (11) 2440-3533.

O repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Negocial Mensal será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do repasse a entidade profissional fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

#### **2) OPOSIÇÃO AO DESCONTO**

O prazo para oposição ao desconto será de 15 (quinze) dias contados do primeiro dia útil subsequente à data-base.

Os empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se aos mesmos, desde que não associados, o direito de oposição no prazo de 15 (quinze) dias que anteceder ao primeiro desconto.

A carta de oposição poderá ser protocolada na sede ou subsede do sindicato profissional, assinada de próprio punho, sem necessidade de reconhecimento de firma.

Essa carta de oposição não tem um padrão estipulado, podendo ser uma simples menção de que não deseja o desconto de referida contribuição.

### 3) OUTRAS DISPOSIÇÕES

A) NOTIFICAÇÃO JUDICIAL AO SINDICATO PROFISSIONAL: Na hipótese de o empregado ingressar com ação judicial contra a empresa com o objetivo de obter devolução de valores descontados, a empresa deverá notificar o Sindicato Profissional para que esse instrua o processo com as informações que entender cabíveis.

B) DEVOLUÇÃO DE VALORES DESCONTADOS: A empresa terá o direito de restituição de quaisquer contribuições sindicais, perante o Sindicato profissional, em caso de decisão judicial que a obrigue a devolver contribuições descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato.

C) RESTITUIÇÃO POR DANOS MORAIS: Da mesma forma, a empresa terá o direito de restituição, perante o Sindicato Profissional, de valores que seja obrigada a pagar de condenação por danos morais individuais ou coletivos, decorrentes do desconto de contribuição.

## DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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\$ 41,52** (quarenta e um reais e cinquenta e dois centavos).

}

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

JHONATAN SILVA MOURA  
PRESIDENTE  
SIEMACO - SIND EMPREG EAC (LP) LUPP (CLRCVL) D LT SR L RM TMAVPPJ AS UBL I TTH MUNICIPIO GUARULHOS  
- SP

## ANEXOS ANEXO I - ATA DE AGE SEAC-SP

[Anexo \(PDF\)](#)

## ANEXO II - ATA DO FECHAMENTO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS 2025

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO III - ATA DE AGE DOS TRABALHADORES - SIEMACO GUARULHOS**

[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>.