

De um lado o Sindicato das Empresas de Limpeza Urbana no Estado de São Paulo - **SELUR**, CNPJ 67.978.288/0001-44, com sede nesta Capital, na Av. Paulista, 807 – cj. 1.418 – 14º andar, neste ato representada por seu presidente, **Ariovaldo Caodaglio**, CPF 072.227.428-91, adiante simplesmente denominado **SELUR**, e de outro lado o **SIEMACO-SP** - Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo, CNPJ 62.653.233/0001-40, com sede nesta Capital, na Alameda Eduardo Prado, 648, neste ato representada por seu presidente, **José Moacyr Pereira**, CPF 694.110.508-91, adiante simplesmente denominado **SIEMACO**, tem entre si, justo e acordado, a celebração da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, válida para todos os integrantes da categoria profissional representada pelo **SIEMACO** no município de São Paulo, empregados das empresas prestadoras de serviços de coleta de grandes geradores (comercial e industrial), nos termos e condições a seguir:

#### CLÁUSULA 1ª - PISOS SALARIAIS

A partir de **1º de maio de 2005**, serão garantidos os seguintes salários normativos, para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos semanais Remunerados (DSRs),

<b>PISO SALARIAL AREA ADMINISTRATIVA</b>	<b>R\$ 367,80</b>
<b>AUXILIAR DE COLETA</b>	<b>R\$ 500,62</b>

1.1– As atribuições da função **AUXILIAR DE COLETA**, dadas as suas origens e especificidades, não se confundem em nenhum momento com as do COLETOR de lixo domiciliar, de feiras, de farmácias e hospitalar, sendo as seguintes:

- a) coleta de resíduos sólidos oriundos de grandes gerador industriais, comerciais ou de serviços;
- b) movimentação do container de modo a efetuar o engate do mesmo na traseira do caminhão;
- c) acionamento do sistema de prensa e compactação dos resíduos.
- d) Acionamento do sistema de desengate e movimentação do container ao seu lugar de origem.

#### CLÁUSULA 2ª - REAJUSTE SALARIAL

As empresas concederão, a partir de **01/05/2005**, a todos os demais empregados integrantes da categoria profissional, uma correção salarial de 6,61%(seis inteiros e sessenta e um décimos por cento) sobre os salários vigentes em **30.04.2005**.

2.1 - para os admitidos após 01/05/2004, fica assegurada a correção salarial proporcional aos meses decorridos, desde a admissão, até a data de 30/04/2005, respeitando-se o estabelecido no Art. 461 e seus parágrafos, da CLT.

#### CLÁUSULA 3ª - TÍQUETE-REFEIÇÃO

As empresas fornecerão tíquetes-refeição, mensal e gratuitamente, aos empregados, juntamente com o pagamento dos salários, cujos valores não terão qualquer incidência ou integração salarial. As empresas também poderão satisfazer a obrigação da concessão de tíquete refeição, através do fornecimento do crédito desses benefícios, usando os CARTÕES MAGNETIZADOS das empresas fornecedoras desses sistemas de refeições e alimentação, dado o atual estágio do avanço tecnológico do sistema de cartões nas redes de estabelecimentos de alimentos em todo o país.

**3.1** - Para efeito da quantidade, a ser distribuída, as empresas farão a apuração das faltas injustificadas ocorridas no mês imediatamente anterior ao de referência dos salários, sendo que para cada falta injustificada corresponderá a diminuição de 1 (hum) tíquete refeição;

**3.2** - Os tíquetes refeição serão concedidos durante o período do efetivo trabalho e também:

- a) nas faltas atestadas por doença, limitado a 15 dias;
- b) Nas faltas atestadas por acidente do trabalho, limitado a 60 dias.

**3.3** - O valor unitário do tíquete refeição, competência maio/2005 será de R\$ 6,40 (seis reais e quarenta centavos), perfazendo um total mensal para 25 vales de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais).

**3.4** - Os empregados, caso desejem, poderão manifestar opção, perante as empresas, para receberem os tíquetes refeição a título de vale alimentação ou unificadamente como vale alimentação. Se exercida a opção, os tíquetes refeição, embora transformados em vale alimentação, continuarão sendo concedidos com base nos critérios definidos nos itens 3.1 e 3.2;

As empresas para acolherem a opção manifestada terão prazo de 60(sessenta) dias a contar da assinatura da presente norma coletiva. Os empregados somente poderão manifestar nova modificação após decorridos seis meses contados da efetivação do último acolhimento das empresas que, conseqüentemente, terão prazo de dois meses para efetivarem a nova modificação manifestada.

**3.5** - As empresas poderão, havendo interesse, entregar os tíquetes-refeição com valores unitários faciais, inferiores aos mencionados no item 3.3 desde que, em contrapartida, aumentem a quantidade dos tíquetes a fim de preservar o valor total mensal. Nessa mesma hipótese, poderão ainda entregar tíquetes, com valores unitários faciais diferentes uns dos outros, mas sempre, preservando o valor total mensal, naturalmente, em qualquer das hipóteses, observando a proporção da apuração prevista no item 3.1

#### **CLÁUSULA 4ª - CESTA BÁSICA/VALE ALIMENTAÇÃO**

A partir de **1º de junho de 2005**, as empresas fornecerão mensal e gratuitamente, 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	

**4.1** - Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, no valor nunca inferior a **R\$ 40,51 (quarenta reais e cinquenta e um centavos)** 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

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

**4.3** – A cesta *in natura* ou vale-alimentação, na forma do item 4.1, 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.

**4.4** – Perderá o direito ao benefício o empregado que tiver mais de 1 (uma) falta injustificada no decorrer do mês.

**4.5** – O benefício deverá ser entregue aos empregados até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

#### **CLÁUSULA 5ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

A todo empregado admitido que até a data de **30/abril/2000** gozava de adicional por tempo de serviço terá esse benefício mantido no valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário nominal, limitado o valor a R\$ 55,00 (cinquenta e cinco) reais.

#### **CLÁUSULA 6ª - HORAS EXTRAS**

As empresas remunerarão as horas extras com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, conforme a lei vigente e quando habituais integrarão a remuneração do empregado, para fins do DSR, férias, 13º salário, Aviso Prévio, FGTS e verbas rescisórias.

#### **CLÁUSULA 7ª. – BANCO DE HORAS**

As empresas que desejarem implantar o sistema de banco de horas deverão protocolar no SIEMACO, com pelo menos 30 (trinta) dias, a proposta na íntegra.

#### **CLÁUSULA 8ª - NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS AO SALÁRIO**

Quaisquer benefícios adicionais espontâneos, que as empresas já concedem, ou venham a conceder aos seus empregados, como estímulo à qualidade dos serviços ou à produtividade, não poderão ser considerados, em nenhuma hipótese, como integrantes do salário ou remuneração, nem ser objeto de postulação, seja a que título for.

#### **CLAUSULA 9ª. - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Considerando que toda empresa, por obrigação legal, deve conceder intervalo de no mínimo uma hora para que os empregados possam usufruir de um tempo destinado ao repouso e alimentação;

Considerando também que todos os empregados que exercem funções de natureza externa, ou seja, fora do ambiente interno das instalações da empresa, não recebem incidência de supervisão hierárquica direta em todo o tempo de suas jornadas de trabalho;

Considerando ainda que, tendo em vista que todos os empregados têm conhecimento dessas condições e que as atividades de natureza externa dependem, em termos práticos de providências dos próprios empregados para programarem e cumprirem os seus intervalos de refeição;

Fica, por isso, estabelecido que os próprios funcionários têm a obrigação de cumprirem as suas jornadas de trabalho de forma que seja também cumprido o horário de intervalo para repouso e alimentação, independente da supervisão hierárquica específica para esse fim, dada a sua impossibilidade.

Convenciona-se assim que as categorias profissional e econômica reconhecem os empregados exercentes das funções de serviços externos, entre elas, exemplificadamente, a função de Auxiliar de Coleta, função essa, relativa às atividades do setor, ou seja: Coleta de resíduos industriais e de grandes geradores comerciais, executam trabalhos externos (artigo 62 da CLT) e, portanto, estão dispensados da assinalação dos intervalos intrajornadas em seus controles de frequência, substituindo-os nos termos do parágrafo 2º do artigo 74 da CLT e do artigo 3º da Portaria MTPS 3.626, de 13 de novembro de 1991.

#### **CLÁUSULA 10ª – DISPENSAS COLETIVAS**

Ocorrendo dispensa coletiva de empregados, exceto nos casos de baixa produtividade, incompatibilidade profissional, prática de falta grave, impossibilidade econômico-financeira da empresa, ou sua extinção, serão observadas as seguintes condições:

- 1- primeiramente, serão desligados os trabalhadores que, consultados, optarem pela dispensa;
- 2- em seguida, serão demitidos os empregados que estiverem recebendo benefícios de aposentadoria definitiva da previdência social ou alguma forma de previdência privada;
- 3- finalmente, os empregados de menor tempo de casa e dentre esses os solteiros e os de menor encargo de família.

#### **CLÁUSULA 11ª - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As partes constituem e estabelecem normas de funcionamento da Comissão de Conciliação Prévia, criada pela Lei nº 9.958 de 12.01.2000, conforme as seguintes disposições:

1) Fica instituída no âmbito dos sindicatos convenentes uma Comissão de Conciliação Prévia prevista no artigo 625-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, composta de 02 (dois) representantes dos empregados e 02 (dois) representantes dos trabalhadores e respectivos suplentes, com o objetivo de buscar a conciliação de conflitos individuais de trabalho.

1.1. A composição da Comissão será formada da seguinte forma:

1.1.1. Dos 02 (dois) representantes dos empregadores, um será indicado pelo SELUR e o outro será indicado pela empresa reclamada;

1.1.2. Os dois representantes dos empregados serão indicados pelo SIEMACO

1.2. A remuneração dos representantes dos sindicatos convenentes na comissão é de responsabilidade do respectivo sindicato.

1.3. Todas as demandas de natureza trabalhista, apresentados pelo empregado ou pela empresa, no âmbito da representatividade dos convenentes, na jurisdição das Juntas de Conciliação e Julgamento, ainda existentes, e das Varas de Trabalho da Comarca de São Paulo serão submetidas previamente à Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, conforme determina o artigo 625-D da CLT..

1.4. Não haverá qualquer hierarquia nem subordinação entre os membros da Comissão.

2) A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia terá sede à Alameda Eduardo Prado, 648– Santa Cecília – São Paulo/SP, tendo base territorial idêntica à jurisdição das Varas de trabalho da Comarca de São Paulo.

2.1 – A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo pela secretaria da Comissão, que designará, na mesma oportunidade, dia e hora da seção de conciliação, entregando recibo ao demandante.

2.2 – Para formular a demanda o trabalhador deverá apresentar todas as provas documentais, além do nome, endereço e CEP da demandada.

2.3 – As testemunhas do demandante até o máximo de 02 (duas), comparecerão à seção de conciliação independente da intimação, devendo ser conduzidas pelo próprio demandante.

2.4 – A seção de tentativa de conciliação deverá ser realizada no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar do ingresso da demanda

3) A comissão notificará a empresa por meio de comunicação mais rápida possível, podendo para tanto ser utilizado fax, e-mail e outros, com no mínimo 05 (cinco) dias de antecedência à realização da audiência de conciliação, devendo constar dos autos cópia dessa notificação juntamente com o comprovante de recebimento.

**3.1** – Da notificação constará, necessariamente, o nome dos demandantes, o local, a data e a hora da seção de conciliação, bem como a advertência de que o demandado deverá comparecer pessoalmente ou ser representado pelo proposto com poderes específicos para transigir ou firmar acordo, além de apresentar cópia do contrato social da demandada e ou de sua alteração.

**3.2** – Quando da seção de conciliação a demanda apresentará resposta por escrito ao pedido, bem como todas as provas documentais que julgar necessárias, podendo levar suas testemunhas, no limite de 02 (duas);

**4)** Não se realizando a audiência nos 10 (dez) dias seguintes à formulação da demanda, a secretaria da Comissão fornecerá às partes declaração da impossibilidade de conciliação, com descrição do objeto da demanda.

**4.1** – Se na data da audiência prevista no caput deste item qualquer das partes não comparecer à audiência por motivo de impedimento que caracterize força maior nos termos da Legislação e com justificativa feita em prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas da data marcada, a secretaria da Comissão agirá em caráter excepcional designando nova data para audiência no menor espaço de tempo possível entre uma audiência e outra.

**5)** Aberta a seção de conciliação, o coordenador da comissão esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e, em conjunto com outro membro da Comissão, usará os meios adequados de persuasão para solução conciliatória da demanda.

**5.1** – Não prosperando a conciliação, será fornecida ao trabalhador e ao representante do empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

**5.2** – Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo trabalhador, pelo empregador, ou seu proposto e pelos membros da Comissão presentes à seção, fornecendo-se cópias às partes.

**5.3** – O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, de acordo com o parágrafo único do artigo 625-E, da CLT, com redação dada pela Lei nº 9.958, de 12.01.2000.

**6)** Caberá aos sindicatos convenientes proporcionar à Comissão todos os meios necessários à consecução de seu fim, como local adequado, funcionários para secretaria, assessoria jurídica, etc.

**7)** A Comissão comunicará a sua instalação aos juízes das Varas do Trabalho com jurisdição em sua base territorial para efeito do artigo 625-D, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.958/00.

**8)** Para fins de custeio da Comissão de Conciliação Prévia, as partes celebrarão acordo para definição da forma de rateio das despesas de manutenção da CCP, do qual não poderá constar desconto de valores dos empregados.

**9)** Fica vedada a realização de homologações de rescisões de contrato de trabalho na Comissão de Conciliação Prévia, as quais serão efetuadas, gratuitamente, na forma da lei, pela entidade sindical profissional.

**10)** Fica estabelecido que anualmente as partes deverão rever os equipamentos e as instalações, e por avaliação bilateral atualizá-los. Deste gasto, o SELUR arcará com 70% (setenta por cento) e o SIEMACO com 30% (trinta por cento).

#### **CLÁUSULA 12ª - INTERVALO PARA PAGAMENTO**

As empresas poderão adotar o sistema de pagamento de salários através de cartão magnético para isso propiciarem comodidade e segurança aos seus empregados. Não havendo adoção desse sistema, será assegurado ao trabalhador, intervalo remunerado, a critério da empresa, de tal modo que não prejudique o andamento do serviço, para que o mesmo receba seu ganho, sendo que esse intervalo não corresponderá àquele destinado ao repouso ou alimentação do empregado.

#### **CLÁUSULA 13ª - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) e seus conveniados, bem como, os emitidos pelo serviço médico e odontológico do SIEMACO e seus conveniados.

#### **CLÁUSULA 14ª - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL**

Na forma do pactuado nesta convenção, não serão admitidas as alterações de denominação de cargos ou funções que objetivem isentar as empresas do cumprimento dos salários normativos ajustados pelas entidades concordantes, salvo no caso de menores e aprendizes.

#### **CLÁUSULA 15ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Aos empregados admitidos para exercer função idêntica a de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido, exceto por motivo de justa causa, será garantido, ressalvadas as promoções e vantagens pessoais, o mesmo salário da função ou o salário normativo para ela existente.

#### **CLÁUSULA 16ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão a seus empregados comprovante de pagamento, que deverá conter a identificação da empresa, a discriminação de todas as verbas pagas e os descontos por ela efetuados.

#### **CLÁUSULA 17ª - TEMPO A DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR**

Eventuais interrupções do trabalho, ocasionadas por culpa da empresa ou decorrentes de caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas e nem trabalhadas posteriormente, sob a rubrica de compensação.

#### **CLÁUSULA 18ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

As partes acordantes estabelecem que o Contrato de Experiência terá prazo máximo de 90 (noventa) dias, podendo sofrer durante esse período, uma única prorrogação, sem prejuízo de sua natureza de contrato a termo.

#### **CLÁUSULA 19ª - ANOTAÇÕES EM CTPS E DOCUMENTOS ADMISSIONAIS**

As empresas cuidarão para que nas Carteiras Profissionais de seus empregados, sejam anotados os cargos efetivos dos mesmos, respeitadas as estruturas de cargos e salários existentes nas mesmas.

#### **CLÁUSULA 20ª - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

O descumprimento dos prazos de pagamentos abaixo acarretará às empresas a pena de multa de 1 (hum) dia de salário, por dia de atraso, independentemente das penalidades previstas na legislação:

a) **Salário:** até o quinto dia útil de cada mês;

b) **Décimo Terceiro Salário:** até o dia vinte de dezembro de cada ano;

c) **Férias:** até 2 (dois) dias antes do início do período de fruição (gozo).

#### **d) Entrega dos benefícios (Tiquete Refeição/Vale Alimentação):**

Será feita juntamente com o pagamento salarial, até o quinto dia útil de cada mês.

Ressalte-se que nas situações em que ocorrerem atrasos motivados pela empresa fornecedora dos tíquetes ou a transportadora do mesmo, desde que até 2 (dois) dias, não haverá incidência de multa.

#### **CLÁUSULA 21ª - GARANTIA DE EMPREGO**

Serão garantidos emprego ou salário, nas seguintes situações:

##### **A) Serviço Militar**

Fica assegurada a estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do Serviço Militar, desde a data do engajamento até 60 (sessenta) dias após o desengajamento como previsto na Lei nº 4.375/64.

##### **B) Gestante**

À gestante aplica-se o contido no Art. 7, inciso XVIII da C. F. e Art. 10, inciso II, alínea B, das Disposições Constitucionais Transitórias.

**§ Único** – Para fazer jus à estabilidade provisória, nos termos do “caput” desta cláusula, a empregada grávida deverá comunicar o estado gravídico, no ato da dispensa ou, em caso de desconhecimento, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, contados da comunicação do rompimento do contrato de trabalho, hipótese em que ser-lhe-á assegurado o direito à reintegração ao cargo que ocupava.

##### **C) Mães Adotantes**

As empresas concederão, licença remunerada de trinta dias para as empregadas que adotarem, juridicamente, crianças na faixa etária de 0 (zero) a 6 (seis) meses de idade.

##### **D) Acidente de Trabalho**

Aos empregados afastados do serviço por acidente do trabalho será concedida estabilidade prevista em lei (Lei nº 8.213/91 – Artigo 118: “O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente”).

##### **E) Aposentadoria / Estabilidade**

Aos empregados que contarem com 3 (três) anos ou mais na empresa e estiverem a 6 (seis) meses da aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade.

“A caracterização do direito à essa estabilidade provisória depende também da comunicação do empregado à empresa, por escrito, sob protocolo, a partir do momento da aquisição do direito até o prazo de 30 dias, após o que o direito estará prescrito”

#### **CLÁUSULA 22ª - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS CONTRATUAIS**

Ultrapassados 30 (trinta) dias do prazo legal para pagamento dos direitos trabalhistas, resultantes da Rescisão Contratual, as empresas descumpridoras responderão, além das penalidades previstas em lei, pelo pagamento de multa equivalente ao salário diário percebido pelos empregados, por dia de atraso, paga diretamente aos mesmos, até a efetiva quitação das verbas rescisórias. A multa será devida a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia útil após o prazo legal estabelecido.

**22.1** - As empresas comunicarão por escrito ao empregado desligado, a data e local para quitação da rescisão, fornecendo-lhe cópia da mesma.

**22.2** - Fica estipulada a multa de 1 (hum) dia de salário do empregado, paga diretamente ao mesmo, toda vez que a empresa marcar a homologação com o mesmo e sem motivo justificado deixar de comparecer ao local designado para a homologação.

**22.3** - As empresas darão preferência a efetuar as homologações das rescisões contratuais de trabalho no **SIEMACO**.

#### **CLÁUSULA 23ª - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas liberarão os delegados sindicais e os membros da CIPA, este limitado a 2 (dois) por empresa, sem prejuízo da remuneração, para participarem de congressos, seminários, eventos, cursos ou outras atividades sindicais, por um ano, sendo 10 (dez) dias no seu total e com o máximo de duração de 3 (três) dias para cada evento, desde que expressamente comunicado pela **SIEMACO**, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias de cada evento.

#### **CLÁUSULA 24ª - RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Por ocasião do recolhimento da Contribuição Sindical, as empresas enviarão ao **SIEMACO**, cópias das guias de recolhimento, juntamente com a relação nominal contendo o desconto efetuado de cada empregado.

#### **CLÁUSULA 25ª - TAXA ASSISTENCIAL**

As empresas contribuirão em favor do **SIEMACO** com a importância equivalente a 0,5% (cinco décimos por cento) e ao **SELUR** com a importância equivalente a 0,3% (três décimos por cento) mensalmente, sobre o total bruto de salários pagos aos empregados, constantes da folha de pagamento e da guia de recolhimento do FGTS e apresentarão 2 (duas) cópias desta última, que ficarão arquivadas, excluindo-se apenas os integrantes de categorias profissionais liberais e diferenciadas.

**25.1** - O recolhimento de que trata esta cláusula será efetuado diretamente ao **SIEMACO** e ao **SELUR**, conforme percentuais mencionados, em guias ou recibos fornecidos pelos mesmos.

**25.2** - O prazo para recolhimento das importâncias previstas, não poderá exceder o último dia útil do mês seguinte ao de referência sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o total devido, além de juros e correção monetária e, em caso de cobrança judicial, com honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

#### **CLÁUSULA 26ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea "e", da CLT e de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário n.º 189.960-3, publicada no DJU em 10/08/2001, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de junho/2005, a importância equivalente a 1% (um por cento) do salário de cada empregado, devidamente corrigido e limitado o desconto individual mensal a R\$ 20,00 (vinte reais), a título de Contribuição Assistencial Negocial, devendo as importâncias descontadas serem recolhidas ao **SIEMACO** 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 correção legais. O **SIEMACO** fará publicar edital em jornal de grande circulação no município de São Paulo, concedendo prazo de 10 (dez) dias para que os empregados interessados possam apresentar oposição ao referido desconto.

As cartas de oposição deverão ser feitas de próprio punho e entregues na sede social do **SIEMACO**. Não serão aceitas as cartas encaminhadas através de correio, fax, e-mail, cartório ou entregues diretamente à empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO - NOVOS EMPREGADOS** - Dos empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado no mês seguinte ao de admissão e proporcionalmente a data de admissão.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial, será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao **SIEMACO** fará com que a obrigação pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador.

#### **CLÁUSULA 27ª - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS**

As empresas, desde que solicitadas por escrito e com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, fornecerão a seus empregados, o atestado de afastamento e salários, para o requerimento de benefícios previdenciários.

#### **CLÁUSULA 28ª - ELEIÇÃO DA CIPA**

O **SIEMACO** poderá acompanhar o processo eleitoral da CIPA nas empresas, sempre observando as disposições das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

#### **CLÁUSULA 29ª - DOCUMENTOS**

As empresas ficam obrigadas, quando da admissão de seus empregados, a fornecer as cópias dos contratos de trabalho e quaisquer outros documentos que resultem do vínculo laboral que sejam firmados na sua vigência.

### **CLÁUSULA 30ª - QUADRO DE AVISOS**

As empresas colocarão a disposição do SIEMACO quadro de avisos nos locais de trabalho para a afixação de comunicados oficiais da categoria profissional, desde que, não contenham matéria político partidária ou ofensiva a quem quer que seja, devendo esses avisos serem enviados ao setor competente da empresa, que se encarregará de afixá-los prontamente.

### **CLÁUSULA 31ª - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE**

O empregado estudante em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido pelo poder competente, terá abonada a falta para prestação de exames escolares, desde que avise seu empregador, no mínimo 48 (quarenta e oito) horas antes, sujeitando-se a comprovação posterior.

### **CLÁUSULA 32ª - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

As empresas fornecerão, gratuitamente, uniformes à todos os seus empregados, quando obrigatório seu uso.

**32.1** - O primeiro uniforme será fornecido na admissão;

**32.2** - O segundo uniforme será fornecido após 15 (quinze) dias da admissão;

**32.3** - Os uniformes serão substituídos sempre que necessário;

**32.4** - Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa ficará obrigada a restituir-lhe em dobro o respectivo valor, na forma do art. 462 da C.L.T. ;

**32.5** - Fica assegurado às empresas o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido gratuitamente ao empregado, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, na ocasião da quitação das verbas rescisórias.

### **CLÁUSULA 33ª- EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

As empresas se obrigam a fornecer a seus empregados equipamentos de sinalização de segurança (cones, colete refletivo, bandeiras de sinalização, iluminação de alerta) necessários.

### **CLÁUSULA 34ª - BEBEDOUROS**

As empresas se obrigam a manter água potável em todas as garagens.

### **CLÁUSULA 35ª - VESTIÁRIOS**

As empresas se obrigam a dispor de local apropriado com armários e sanitários.

### **CLÁUSULA 36ª - SEGURO DE VIDA**

As empresas concederão seguro de vida, gratuitamente, a todos os seus empregados, por morte do empregado em decorrência de causa natural ou acidental, bem como invalidez permanente. No caso de qualquer uma destas ocorrências a indenização será em valor equivalente a 6(seis) vezes o valor do piso salarial determinado para a função Auxiliar de Coleta.

### **CLÁUSULA 37ª- REUNIÕES DE AVALIAÇÕES**

As partes pactuantes assumem o compromisso de buscar solucionar as dúvidas que surgirem durante a vigência deste instrumento normativo, através de reuniões conjuntas, nas quais poderão ser convidadas as empresas envolvidas a fim de se solucionar através do entendimento e do diálogo as questões apresentadas.

**§ Único** – As partes, de comum acordo, poderão elaborar calendário com a finalidade de dar cumprimento ao disposto nesta cláusula.

### **CLÁUSULA 38ª - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO**

Cópias da presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão ser afixadas, em local visível, nas sedes das entidades dentro de 05 (cinco) dias da data do ajuste, dando-se assim, cumprimento ao disposto no Art. 614 da C.L.T., e Decreto nº 229/67, além do protocolo e arquivamento deste instrumento no Ministério do Trabalho.

### **CLÁUSULA 39ª- VIGÊNCIA**

Este instrumento normativo vigorará por 12 meses, contados a partir de **01 de maio de 2005**, encerrando-se em **30 de abril de 2006**.

### **CLÁUSULA 40ª. – ABRANGÊNCIA**

A presente norma coletiva abrange todas as empresas e seus empregados, salvo os diferenciados, que prestam serviços nas seguintes atividades na base territorial do SIEMACO:

- a) coleta e transporte através de veículos equipados com compactadores, caçambas ou equipamento apropriado, de resíduos sólidos oriundos de grandes geradores industriais, comerciais e de serviços;
- b) unidade operacional de recebimento de resíduos sólidos oriundos de grandes geradores industriais, comerciais e de serviços (destino final)

- c) unidade operacional de transbordo de resíduos sólidos de grandes geradores industriais, comerciais e de serviços;
- d) unidade operacional destinada processar a separação e reciclagem de resíduos sólidos oriundos de grandes geradores industriais, comerciais e de serviços.

**CLÁUSULA 41ª - REGISTRO E ARQUIVO**

Caberá ao **SIEMACO** a providência de imediatamente encaminhar ao Ministério do Trabalho, perante a Delegacia do Trabalho, este instrumento para o competente registro e arquivo, bem como encaminhar cópia registrada ao **SELUR**. E, por assim estarem justos e convencionados, firmam o presente documento para que produza todos os efeitos de direito.

**São Paulo, junho de 2005**

**Ariovaldo Caodaglio**  
CPF 072.227.428-91  
**Sindicato das Empresas de Limpeza Urbana no Estado de São Paulo – SELUR**  
CNPJ: 67.978.288/0001-44

**José Moacyr Pereira**  
CPF: 694.110.508-91  
**SIEMACO-SP - Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e  
Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo**  
CNPJ: 62.653.233/0001-40