

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR063733/2014**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 31/10/2014 ÀS 12:00

SINDICATO DAS EMPRESAS DE LIMPEZA URBANA NO EST S PAULO, CNPJ n. 67.978.288/0001-44, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). ARIIVALDO CAODAGLIO;

E

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;

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 setembro de 2014 a 31 de agosto de 2015 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIAA presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **que prestam serviços de limpeza urbana (coleta e transporte de resíduos domiciliares, hospitalares e industriais, limpeza, varrição e conservação de vias, logradouros públicos, bocas de lobo, e ramais de ligação, centrais de tratamento; destinação final de resíduos em usinas de compostagem e reciclagem, incineração, transbordos, aterros sanitários domiciliares e industriais e serviços congêneres)**, com abrangência territorial em **São Paulo/SP**.**Salários, Reajustes e Pagamento****Reajustes/Correções Salariais****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários serão reajustados, a partir de 01 de setembro de 2014, de acordo com a seguinte consideração:

Sobre os salários, vigentes em 01 de setembro de 2013, será aplicado o percentual de reajuste de 9,5% (nove e meio por cento).

Para os salários base superiores a R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais), vigentes em setembro de 2013, as empresas poderão aplicar, alternativamente, o reajuste previsto nesta cláusula ou fazê-lo através do critério de livre negociação entre a empresa e os titulares dessa condição salarial.

Prazo para Pagamento dos Salários

As diferenças dos salários relativos ao mês de setembro de 2014 serão pagos juntamente com a folha salarial de outubro de 2014, ou seja, até o 5º dia de novembro de 2014.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos**CLÁUSULA QUARTA - ATRASOS DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

O descumprimento dos prazos de pagamentos abaixo acarretará às empresas a pena de multa de 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, a ser paga ao empregado prejudicado, 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) **O pagamento do PPR** será observado de acordo com a previsão constante de norma coletiva específica para esse fim;
- e) **Entrega dos benefícios (Tiquete Refeição e 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 dos mesmos, desde que até 2 (dois) dias, não haverá incidência de multa.

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCO

Sempre que os salários forem pagos através de bancos será assegurado ao empregado intervalo remunerado, durante a jornada, para permitir-lhe o recebimento, o qual não poderá coincidir com aquele destinado ao descanso e refeição.

CLÁUSULA SEXTA - CONTA BANCÁRIA PARA CREDITO DOS SALÁRIOS

Os créditos salariais serão efetuados em conta bancária isenta de taxas bancárias para os empregados, observando-se as seguintes condições:

- a) **Os saques bancários**, nas agencias bancárias ou caixas eletrônicos do próprio banco correntista do empregado, **ficam limitados a quatro por mês**. Saques adicionais ou fora destas especificações serão debitadas aos empregados.
- b) As contas **não incluirão a utilização de cheques**.
- c) Os **empregados que pretenderem condições diferentes** ou manterem as contas bancárias atuais, **assumirão as taxas correspondentes**.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - ADMISSÃO APÓS DATA BASE

Não havendo paradigma de função, os empregados admitidos após 01 de setembro de 2013 receberão, assim como as empresas constituídas após essa data concederão, o reajuste, previsto na cláusula Reajuste Salarial, de forma proporcional, na base 1/12 (um doze avos) por mês de serviço.

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIOS FUNCIONAIS

Os empregados, lotados na mão de obra direta das funções ou atividades, infra-discriminadas, perceberão a remuneração correlacionada, desde que satisfeita a frequência integral mensal bem como as condições convencionadas para os pagamentos ou fornecimento de cada parcela.

A remuneração, em menção, vigerá a partir de 01 de setembro de 2014 e será paga ou entregue até o quinto dia útil do mês seguinte.

A) Coletores/Bueiristas (Coleta Domiciliar, Coleta de Varrição e Feiras, Hospitalar)

	SETEMBRO/14
salário mensal	R\$ 1.145,52
insalubridade mensal	R\$ 289,60
Tíquete-Refeição mensal	R\$ 374,97
Vale Alimentação mensal	R\$ 205,98

B) Agentes Ambientais (Varredores/Serventes de Usina de Tratamento de Lixo e Transbordo Municipal, Ajudante de Serviços Diversos De Varrição)

	SETEMBRO/14
salário mensal	R\$ 963,11
insalubridade mensal	R\$ 144,80
Tíquete-Refeição mensal	R\$ 374,97
Vale Alimentação mensal	R\$ 205,98

C) Ajudante de Equipe de Serviços Diversos

A função AJUDANTE DE EQUIPE DE SERVIÇOS DIVERSOS tem como finalidade precípua a realização de tarefas operacionais complementares de limpeza urbana, prioritariamente os serviços de capinação, podas, pinturas de guias e meio-fio, retirada de faixas e cartazes, tapa-buracos, etc...

Fica expressamente proibida a sua utilização nas seguintes atividades:

- a) Coleta de lixo domiciliar;
- b) Coleta de resíduos de saúde (hospitais, clinicas, farmácias, postos de saúde, etc...);
- c) Coleta de lixo de grandes geradores (industrial ou comercial);
- d) Varrição de vias e logradouros públicos (ruas, avenidas, vielas, calçadas ou calçadões, praças, parques e jardins);
- e) Limpeza de caixas de inspeção, galerias ou ramal de esgotos (bueiros); e;

f) Em destinos finais de lixo (aterros sanitários, Usinas de compostagem ou de reciclagem, Incineradores, micro-ondas ou de qualquer outra tecnologia empregada);

g) Coleta de resíduos de Varrição.

A infração acarretará multa equivalente ao piso salarial da função "Agente Ambiental", que será paga diretamente ao empregado, além da imediata promoção para a função a qual o empregado foi transferido.

Os valores do Tíquete-Refeição e Vale-Alimentação referentes à função de Ajudante de Equipe de Serviços Diversos serão pagos conforme o aqui agora estipulado:

	SETEMBRO/14
salário mensal	R\$ 963,11
Tíquete-Refeição mensal	R\$ 374,97
Vale Alimentação mensal	R\$ 205,98

OBS.: Pagamento em grau médio 20% do salário mínimo para funções operacionais com insalubridade.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA NONA - DIA DO TRABALHADOR DA LIMPEZA URBANA

Fica preservada a data de 16 de Maio como sendo o "DIA DO TRABALHADOR DA LIMPEZA URBANA".

1 - Os empregados lotados na mão-de-obra direta, conforme funções definidas na cláusula SALÁRIOS FUNCIONAIS, receberão as horas laboradas nesse dia como extraordinárias, com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo sobre a hora normal, desde que em dia útil.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE QUINQUÊNIO

Tendo em vista a renegociação desta cláusula, na norma convencionada do período relativo a 01 de março de 1999 a 29 de fevereiro de 2001, ficam convalidadas as seguintes condições:

Os percentuais referentes aos adicionais de quinquênio que correspondem a 10% (dez por cento) nos primeiros 5 anos ininterruptos na empresa e 5% (cinco por cento) a partir do segundo quinquênio, serão mantidos para os empregados que até abril de 1999 já tivessem adquirido o tempo necessário para o recebimento de tal direito.

A partir de 01 de abril de 1999, somente os empregados que já contavam com quinquênios completados é que tem direito a manutenção do valor do adicional de quinquênio. Os empregados que, em 01 de abril de 1999, ainda não tivessem completado o primeiro quinquênio, não têm direito ao adicional de quinquênio, seja do primeiro ou dos demais quinquênios futuros, que, porventura, viessem ou venham a ser completados.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Ficam garantidos os seguintes graus de insalubridade:

- a)** Para os empregados lotados na função de Agentes Ambientais (lotados na mão-de-obra direta de: varrição, usinas de tratamento de lixo e transbordo municipal): grau médio, que corresponde a 20% (vinte por cento) do salário mínimo Federal;
- b)** Para os empregados que exerçam a função de coletores e bueristas: grau máximo, que corresponde a 40% (quarenta por cento) do salário mínimo Federal.

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIOS

Os prêmios de qualquer natureza incorporarão os salários para efeito de férias, 13º salário e FGTS.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 ou Vale Alimentação, 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.

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 (um) tíquete-refeição.

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;
- c) Nas férias.

3 - A partir da competência setembro de 2014, o novo valor total mensal do tíquete-refeição, para 25 vales, será de R\$ 374,97 (trezentos e setenta e quatro reais e noventa e sete centavos) As empresas poderão por questão de facilidade operacional, entregar quantidade menor de tíquetes, ajustando os valores faciais de forma a preservar o valor total mensal a ser entregue, conforme a proporção da diminuição no item 1, ou

ainda entregar tíquetes, com valores unitários-faciais diferentes uns dos outros, mas sempre, preservando o valor total mensal e, naturalmente, em qualquer das hipóteses, observando a proporção da apuração prevista no item 1.

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 1 e 2.

As empresas para acolherem a opção manifestada terão prazo de dois meses. 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.

5 - As empresas poderão, havendo interesse, 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 1.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão vales-alimentação, mensal e gratuitamente, aos empregados, juntamente com o pagamento dos salários, cujos valores não terão qualquer incidência ou integração salarial.

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 (um) vale-alimentação.

2 - Os vales-alimentação serão fornecidos também durante os períodos de gozo de férias e eventuais afastamentos por doença ou acidente do trabalho, limitado a 90 (noventa) dias, bem como durante o período de afastamento das empregadas em gozo de licença maternidade.

3 - A partir da competência setembro de 2014, o novo valor total mensal do tíquete-refeição, para 25 vales será de R\$ 205,98 (duzentos e cinco reais e noventa e oito centavos). As empresas poderão fracionar o valor total, por questão de facilidade operacional e entregar quantidade de vales-alimentação entre 1 e 25 vales, ajustando os valores faciais dos vales fracionados a fim de atender o valor total e a proporção da eventual diminuição definida no item 1.

4 - Os empregados, caso desejem, poderão manifestar opção, perante as empresas, para receberem os vales-alimentação a título de tíquetes-refeição ou unificadamente como tíquetes-refeição. Se exercida a opção, os vales-alimentação, embora transformados em tíquetes-refeição, continuarão sendo concedidos com base nos critérios definidos nos itens 1 e 2.

As empresas para acolherem a opção manifestada terão prazo de dois meses. 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.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONVENIO MÉDICO

As empresas proporcionarão convênio médico e hospitalar aos seus empregados e dependentes legais, definidos na legislação previdenciária, nos moldes conveniados praticados pelo mercado, que propicie atendimento de forma abrangente em relação a todas as principais regiões geográficas da cidade de São Paulo.

O plano médico e hospitalar deve proporcionar atendimento quanto aos serviços médicos disponibilizados aos usuários, em relação a atendimentos ambulatoriais de clínicas gerais e especialidades médicas, atendimentos hospitalares, compreendendo internações (quando a situação clínica exigir), atendimentos de emergência em pronto socorro e ainda os serviços médicos complementares de exames laboratoriais e radiológicos, bem como atendimentos para trabalhos de parto, tanto natural como em cirurgia, entre outros atendimentos que normalmente são cobertos nos chamados planos "standard".

1 As despesas do convênio médico e hospitalar serão rateadas da seguinte forma:

a) Os percentuais de participação do empregado e de seus dependentes estão explicitados no quadro a seguir:

Nº usuário	1 usuário	2 usuários	3 usuários	4 usuários
percentual	0,25%	0,5%	0,75%	1%

a.1) o percentual de participação de que trata o item **a** será limitado a 1% (um por cento), devendo ser descontado do salário base do empregado em folha de pagamento;

b) O saldo resultante da despesa total mensal do convênio, após deduzido a importância oriunda do desconto salarial, será rateada:

b.1) O **SIEMACO**, contribuirá com a importância correspondente a 0,35% (trinta e cinco centésimos por cento) do valor da folha salarial, referente à base de cálculo do FGTS;

b.2) O saldo restante será absorvido pela empresa empregadora;

c) O plano médico e hospitalar é extensivo obrigatoriamente aos trabalhadores terceirizados.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO

As empresas proporcionarão convênio odontológico básico, incluso atendimento de emergência 24 horas, regulamentado pela ANS – Agência Nacional de Saúde, que atenda aos empregados, extensivo ao cônjuge e filhos até 18 anos de idade.

O convenio deverá ser implantado para os empregados que desejem aderir ao mesmo, conforme consulta prévia aos mesmos.

O custeio do convênio será bipartido, sendo que as empresas arcarão com 60% (sessenta por cento) e os empregados com o custo restante.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BENEFÍCIOS SOCIAIS EM CASO DE MORTE OU INCAPACIDADE PERMANENTE P O TRABALHO

As empresas concederão os seguintes benefícios sociais, gratuitamente, ao dependente principal do empregado, no caso da morte deste ou para o próprio empregado no caso de sua incapacidade permanente para o trabalho:

1. **Seguro de vida**, gratuitamente, a todos os seus empregados, na ocorrência da morte deste, em decorrência de causa natural ou acidental, bem como invalidez permanente. Na hipótese de qualquer uma dessas ocorrências a indenização será de **06 (seis) vezes o**

salário base funcional do Agente Ambiental. O valor da indenização será dobrado em caso de morte acidental.

- 1.1. **Adiantamento parcial** do valor desta indenização, no montante de **R\$ 1.855,00 (um mil, oitocentos e cinquenta e cinco reais)**, efetuado pela própria empresa, no prazo mais imediato possível, ou em até 5 dias, após a entrega da certidão de óbito, ao dependente oficial, preferencialmente ao cônjuge ou ao filho mais velho que vivia na dependência do empregado, para que a família possa ter condições financeiras de subsistência até que tenha acesso ao recebimento da pensão da previdência social. O valor deste adiantamento será, posteriormente, deduzido do valor da indenização, previsto neste item, a ser paga pela Seguradora do risco.
2. **Auxílio funeral** para o sepultamento do empregado falecido, ao dependente que se apresente na empresa, documentado para tal fim, no valor de **R\$ 1.060,00 (um mil e sessenta reais)**
3. **Assistência Alimentícia**, durante um período de **12 (doze) meses**, tendo como base o mesmo valor definido na convenção coletiva, a título de Vale Alimentação, para a família utilizar na compra de alimentos. Para tal finalidade a empresa poderá entregar cartão alimentação com o valor correspondentes ou créditos mensais.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas pagarão, a título de Auxílio Creche, para as empregadas mães de filhos, com até 05 (cinco) anos de idade, o valor correspondente a 20% (vinte por cento) do valor do salário base do Agente Ambiental.

1 - A forma de reajuste acompanhará a mesma porcentagem e periodicidade de alteração do referido salário do Agente Ambiental.

2 - As empresas ficam isentas da manutenção de creches próprias ou ainda de firmarem convênios creche para o atendimento dos filhos de empregadas mães.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS

As empresas se obrigam a firmar convênios com farmácias ou drogarias próximas dos locais de trabalho, objetivando descontos na compra de medicamentos por seus empregados, com o conseqüente desconto em folha de pagamento.

A adoção, pelas empresas, de convênios com entidades que ofereçam cartões eletrônicos para compras em farmácia ou os chamados cartões eletrônicos de benefícios, com posterior desconto em folha de pagamento, também fica coberta para efeito desta cláusula.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho, o efetivo cargo ocupado pelo empregado, principalmente nas funções objeto do contrato operacional, dando preferência às denominações usuais de "COLETOR", "BUERISTA", "AGENTE AMBIENTAL", "SERVENTE DE USINA" e "AJUDANTE DE EQUIPE DE SERVIÇOS DIVERSOS", ficando coibido, para atividades operacionais bem definidas, a adoção de termos genéricos como Serventes e Ajudantes que só serão tolerados em serviços de apoios internos da própria empresa.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - MÃO DE OBRA DE TERCEIROS

As empresas poderão contratar mão de obra de empresas de trabalho temporário ou de empresas que se dediquem a execução de atividades correlatas à limpeza urbana para atender necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

É de responsabilidade da empresa contratante a exigência do cumprimento por parte da empresa contratada das condições básicas de trabalho, especialmente:

- a) regular registro na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- b) fornecimento de uniformes completos;
- c) fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequado à atividade exercida;
- d) fornecimento de transporte adequado à segurança dos empregados, inclusive atendendo as exigências do Código Brasileiro de Trânsito;
- e) fornecimento de alojamento com vestiários, quando a quantidade de empregados for relevante e a situação exigir;
- f) Recolhimento das contribuições estabelecidas na norma coletiva.

Parágrafo Primeiro: Fica expressamente proibida a contratação de mão de obra de terceiros através de cooperativas;

Parágrafo Segundo: As empresas, responsáveis pelos contratos com a Prefeitura, assumirão a responsabilidade solidária no caso de descumprimento dos direitos trabalhistas, constantes desta convenção.

Parágrafo Terceiro: A eventual inadimplência, por parte das sub-contratadas, sujeitará a contratante solidariamente.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 de janeiro de 2000, conforme as seguintes disposições:

1) Fica instituída no âmbito dos sindicatos convenientes 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 Juntas de Conciliação e Julgamento, ainda existentes, e 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 justificada 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 de janeiro de 2000.

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

7) A Comissão comunicará a sua instalação aos juízes das Juntas de Conciliação e Julgamento, ainda existentes, 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).

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 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.

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

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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RETENÇÃO EXCEDENTE DA CTPS/MULTA

Será devida, ao empregado, uma multa correspondente a 01 (hum) dia do seu salário base, por dia de atraso, na hipótese da empresa reter sua carteira de trabalho por prazo superior a 02 (dois) dias úteis. Excepcionalmente no caso da empresa demonstrar que naquele período admitiu mais de 10 (dez) empregados em seu quadro, o prazo será dilatado para 03 (três) dias úteis, contando-se após esse prazo o referido atraso.

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

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO - PPP

O fornecimento do PPP – será feito em acordo com o disposto na Instrução Normativa vigente, obedecendo-se ao que for determinado por eventuais instruções que venham a esta substituir.

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRANSFERÊNCIAS

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, 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. As empresas se obrigam a efetuar o pagamento das despesas com condução, antecipadamente, até o primeiro pagamento, em razão da transferência de local, caso sejam necessárias conduções excedentes.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - VESTIÁRIOS

Nos locais de apoio a serviços onde houver mais de 10 (dez) empregados, as empresas se obrigam dispor de local apropriado com armários e sanitários.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RECURSOS HUMANOS: ESTRUTURA DE APOIO PARA RELACIONAMENTO COM EMPREGADOS

As empresas, que contarem com mais de 300 (trezentos) empregados, na somatória total do seu contingente na base de atuação do sindicato profissional, atenderão a seguinte condição:

Considerando o perfil sócio ambiental da media dos trabalhadores das empresas de limpeza urbana e portanto da necessidade de uma adequada abordagem eclética de Recursos Humanos em relação a esse público, as empresas disporão de um profissional com formação

universitária, na área de Ciências Humanas, com formação em qualquer das seguintes modalidades: Psicologia ou Serviço Social ou Pedagogia ou Administração de Empresas ou Administração de Recursos Humanos, ou análoga no campo das Ciências Humanas, tendo o foco de sua atuação na empresa voltado para o relacionamento com os trabalhadores, nos vários campos de Recursos Humanos, para o atendimento do conjunto total do seu quadro funcional.

Essa atuação deve ser voltada, principalmente, às atividades de planejamento e realização de treinamentos, aprimoramento profissional, recrutamento e seleção, apoio de cultura e lazer, programas que a empresa, voluntariamente, desenvolva no campo do relacionamento sócio ambiental.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROMOÇÃO INTERNA

Na ocorrência de abertura de novas vagas operacionais as empresas priorizarão promoções internas, desde que os candidatos internos possuam condições técnicas de conhecimento e experiência para serem submetidos aos critérios internos de avaliação de cada empresa.

Outras estabilidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO

Serão garantidos emprego ou salário, nas seguintes situações:

A) Gestante

Às empregadas gestantes até 45 (quarenta e cinco) dias após o retorno da licença compulsória estabelecida na Constituição Federal. Nesse período não poderá ser concedido aviso prévio e, no caso de férias, somente a pedido da empregada.

Na hipótese de acordo para rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com a anuência do **SIEMACO**, independentemente do tempo de serviço.

B) Serviço Militar

Aos empregados em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 90 (noventa) dias após o desligamento da unidade em que serviu.

Na hipótese de acordo para rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com a anuência do **SIEMACO**.

C) Auxílio Doença

Aos empregados afastados do serviço por doença, até 60 (sessenta) dias a contar da alta médica concedida pelo órgão previdenciário competente, devendo ser considerada a situação da reabilitação profissional, devidamente atestada, aos empregados que participarem do processo de reabilitação profissional procedido pelo órgão previdenciário.

D) 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”.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**Compensação de Jornada****CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SISTEMA COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Considerando a tendência mundial de flexibilização nos sistemas de trabalho, com o conseqüente acompanhamento da legislação pertinente, que recentemente o Brasil vem adotando no sentido de propiciar melhor dinamismo e adequação às necessidades de trabalho das empresas; da mesma forma como meio de estimular sistemas de otimização da produtividade, os signatários declaram adotar o sistema de compensação ou banco de Horas, nos termos e condições a seguir:

1 – Faculta-se às empresas adotarem sistema de jornada de trabalho, conforme as características necessárias às especificações de seus setores de trabalho, tanto os operacionais, técnicos, logísticos ou administrativos.

2 – O Sistema, ora facultado, pressupõe a possibilidade das empresas utilizarem o trabalho dos seus empregados em jornadas diárias fixas, pré-determinadas pela empresa, ou variáveis, desde que a natureza dos serviços exija esta condição; a exemplo dos setores de coleta de lixo no qual os itinerários ou circuitos podem terminar antes ou após a jornada tradicional de 7h20 minutos. No caso da jornada variável, o sistema contemplará jornadas que variem entre " 0 " (zero) e "10" (dez) horas diárias.

3 – As empresas que desejarem adotar o sistema poderão fazê-lo a qualquer tempo desde que observem os seguintes aspectos básicos:

a) Informe o sindicato profissional com antecedência mínima de 15 dias do início do próximo mês calendário. Ocorrendo informação posterior a esse prazo, a adoção do banco de horas somente será possível a partir do segundo mês subsequente ao aviso . Na informação serão mencionados os setores abrangidos, o número aproximado de empregados por setor e as características do programa;

b) Da mesma forma, divulgue internamente, de forma ampla e inequívoca para todos os empregados envolvidos, a adoção do sistema;

c) Atenda fundamentalmente o disposto no artigo 59, parágrafo 2º da CLT, o qual se refere à jornada máxima de 10 (dez) horas diárias e período de compensação dos créditos e débitos das horas de até 1 (um) ano;

d) Durante o primeiro mês de adoção do sistema de "Banco de Horas", na hipótese de ocorrer motivo de ordem relevante em relação a dificuldades importantes dos funcionários em compreenderem o sistema adotado, as empresas se comprometem a analisar a situação juntamente com o sindicato profissional;

e) Informe todos os critérios de compensação das horas das jornadas semanais legais de trabalho (44 horas para os trabalhos normais), incompletas ou excedentes, tanto para débito ou crédito dos empregados;

• Em caso da empresa adotar " folgas no trabalho" para compensar jornadas de trabalho excedentes, tais "folgas" deverão ser comunicadas, pelas empresas aos empregados, com, pelo menos, 3 (três) dias úteis de antecedência do dia da folga a ser concedida pela empresa ao empregado.

f) Divulgue, após o fechamento da folha salarial de cada mês, para seus empregados o eventual saldo do crédito ou débito existente, no prazo máximo de 15 dias após o efetivo pagamento salarial;

g) Ao final de cada mês, após a adoção do banco de horas, será procedido o seguinte:

1) O saldo credor das horas extras do mês será pago, no próprio mês, na proporção de 50% (cinquenta por cento) da quantidade de horas, a título de horas extraordinárias com o adicional legal de 50% (cinquenta por cento).

2) O saldo credor de 50% (cinquenta por cento) das horas extras do mês, será levado a crédito do banco de horas para compensação nos meses seguintes até o limite legal de 1 ano, conforme descrito no item "h".

3) O eventual saldo devedor, será levado a débito do banco de horas para compensação nos meses seguintes até o limite de 1 (um) ano, conforme definido no item seguinte.

h) No final do período adotado pela empresa (máximo de 1 ano) as horas a crédito dos empregados deverão ser pagas, a título de horas extraordinárias com o adicional de 50% (cinquenta por cento); enquanto que as horas a débito dos empregados poderão ser descontadas dos salários ou transferidas para o período de compensação seguinte;

i) No caso dos empregados cujos contratos de trabalho se extinguirem, ou sejam rescindidos, o acerto, previsto no item anterior, será feito no próprio mês do desligamento;

j) Os trabalhos aos domingos e feriados, que não forem objeto de folga compensatória, não farão parte do banco de horas e, portanto, deverão ser pagos mensalmente da mesma forma como já se procede atualmente;

k) Em relação aos empregados ativos, consensuou-se que, ao final do período de um ano, havendo saldo devedor, este será descontado na base de 10% (dez por cento) no máximo do salário do empregado, por mês.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO

Considerando que a atividade de limpeza urbana é caracterizada por peculiaridades específicas, especialmente em grandes centros urbanos, pelo fato da variedade de ocorrências que afetam a operação e a jornada de trabalho das empresas e dos trabalhadores.

Entre essas tipicidades, destacam-se alguns fatores, dentre os quais:

- 1) a sazonalidade de certos dias da semana, nos quais a população, historicamente, descarta quantidade maior de resíduos, especialmente nos dois primeiros dias da semana.
- 2) que em certas épocas do ano, especialmente nas semanas natalinas e ano novo, o mesmo fato se repete.
- 3) O fato da atividade ocorrer em ambiente externo e em via pública, expõe a operação a várias ocorrências imprevisíveis sobre as quais não pode exercer controle; tais como trânsito intenso causado por eventos (intempéries – alagamentos, acidentes urbanos, manifestações, etc), que interferem na atividade.

Diante desses fatores, podem ocorrer situações em que a jornada de trabalho, inevitavelmente, prolonga-se além das duas horas extraordinárias permitidas pela legislação, embora esta situação tenha uma concentração mais específica nos dias de segundas feiras e terças feiras.

Desta forma, para a empresa compensar o fato da jornada ter sido estendida em mais das duas horas extraordinárias, terá que:

- a) Manifestar-se, através de carta protocolada perante o Sindicato Profissional, informando sua adesão ao critério de compensação abaixo descrito;
- b) Pagar aos empregados as horas extraordinárias ocorridas, acrescidas do adicional legal;
- c) Conceder um descanso, correspondente à quantidade de horas que foram trabalhadas além das duas horas extraordinárias previstas em lei. Este descanso ocorrerá pela diminuição da jornada durante o expediente de trabalho, ou ainda folga integrais ou parciais de trabalho.

O descanso deverá ser contabilizado durante o mês e concedido até o mês seguinte, ao da ocorrência das horas extraordinárias trabalhadas além do limite legal;

- d) O descumprimento dessas condições pela empresa, implicará em submeter-se às penalidades legais cabíveis, além de responder a Inquérito Civil do Ministério Público do Trabalho.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 intervalo 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 tem conhecimento dessas condições e que as atividades de natureza externa dependem, em termos pratico de providências dos próprios empregados para programarem e cumprirem os seus intervalos de refeição.

Fica, porisso, estabelecido que os próprios empregados 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, as funções de coletores, bueiristas, agentes ambientais, serventes e ajudantes de equipes de serviços diversos, funções essas, relativas a todas as atividades do setor, onde couber, a saber: Coleta de resíduos domiciliares, industriais, de serviços de saúde, grandes geradores comerciais, estações de transferências/transbordo, capinação, podas, pinturas de guias, tapa-buracos e demais serviços afins, executam trabalhos externos (artigo 62 - inciso I 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 13º da Portaria MTPS nº 3626, de 13 de novembro de 1991.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as seguintes faltas ao serviço:

A) Empregados Estudantes

Dos empregados estudantes para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 24 (vinte e quatro) horas e comprovação posterior.

B) Recebimento do PIS

Uma vez ao ano para fins de recebimento do PIS (Plano de Integração Social), comprovadamente, exceto para os empregados abrangidos pelo sistema de pagamento do PIS, através de convênios praticados pela empresa e a entidade gestora dos pagamentos, atualmente a Caixa Econômica Federal.

C) Licença Paternidade

Será concedida em conformidade com a legislação que diz respeito ao fato.

D) Acompanhamento de Filhos ao Médico

Havendo necessidade, a empregada será remunerada em 01 (um) dia por trimestre para acompanhar o filho de até 06 (seis) anos de idade ou filho excepcional de qualquer idade, ao médico, devendo apresentar declaração do médico.

Outras disposições sobre jornada**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS TRABALHADOS**

Considerando que os serviços de coleta e varrição de vias e logradouros públicos sem interrupção é essencial e indispensável à população, as categorias profissional e econômica reconhecem como necessário o trabalho aos domingos e feriados, desde que concedida uma folga compensatória na semana ou pagamento em dobro do dia trabalhado, garantindo-se aos trabalhadores pelo menos 1 (uma) folga aos domingos a cada 5 (cinco) semanas.

Parágrafo Primeiro – As escalas de revezamento deverão ser mensalmente organizadas e constarão do quadro de avisos em local visível a todos os trabalhadores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SISTEMAS ALTERNATIVOS ELETRÔNICOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Considerando a permissão prevista nas disposições da PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO Nº 373, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011, que dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, fica convencionado que as empresas poderão adotar sistema alternativo de controle eletrônico de jornada de trabalho, desde que:

1) Cumpram o Artigo 3º da citada Portaria, abaixo reproduzido:

Art. 3º Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

- I - restrições à marcação do ponto;
- II - marcação automática do ponto;
- III - exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e
- IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§1º Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- I - estar disponíveis no local de trabalho;
- II - permitir a identificação de empregador e empregado; e
- III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

2) Encaminhem documento de adesão ao Sindicato da categoria profissional, manifestando sua opção pelo sistema alternativo mencionado.

Neste caso o documento de adesão terá natureza de acordo coletivo de trabalho, conforme consta da já

referida Portaria e, desde que, na condição da empresa aderente cumprir as determinações já comentadas de observação integral da Portaria Ministerial reguladora do assunto.

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

Concessão de um dia adicional de férias, aos funcionários de funções diretamente operacionais objeto do contrato operacional e manutenção de veículos, acrescido ao período de gozo de férias, na condição vinculada a que o funcionário não tenha nenhuma ausência – independente do motivo, a partir dos períodos aquisitivos iniciados a partir de 01 de setembro de 2014.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - USO DE PROTETOR SOLAR

Considerando-se a cláusula 31ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2007/2008 firmada em 26 de abril de 2007, que trata do estudo para a determinação de viabilidade do uso de protetor solar, aos empregados que desenvolvam atividades funcionais, de longa exposição a céu aberto e sob ação do sol.

Considerando também que as partes convenientes, com base em estudo pertinente, com a inclusa referência dos produtos e recomendações de fabricantes, debateram e analisaram pontos essenciais ao uso do protetor solar, fica estabelecido que:

- 1) As empresas disponibilizarão o produto, denominado PROTETOR OU FILTRO SOLAR, para uso dos empregados que desenvolvam suas funções nas condições aqui mencionadas, de longa exposição a céu aberto e sob ação do sol.
- 2) Considerando-se a característica do tipo de pele dos trabalhadores do setor, em comparação aos dados do estudo e recomendações dos fabricantes, em condição menos desfavorável à exposição solar, a disponibilidade do produto deverá levar em conta que:
 - a) O produto disponibilizado deverá corresponder ao PROTETOR SOLAR, FATOR 15 (quinze);
 - b) O produto será disponibilizado nos locais das instalações das empresas, ou apropriados para tal fim, para uso dos trabalhadores, antes da saída para o trabalho sob a ação do sol, em recipientes de acesso coletivo ou individual;
 - c) Os empregados terão livre escolha para uso ou não do protetor solar, cabendo-lhe exclusivamente a responsabilidade pela decisão de utilizar e aplicar o protetor solar

disponibilizado pela empresa;

- d) As empresas proporcionarão, previamente, divulgação instrutiva aos empregados, no sentido de lhes prestar esclarecimentos sobre a adequada forma de utilização do protetor solar, seja na forma de áudio, vídeo ou impressa;
- e) As partes acompanharão as condições da dinâmica do tema de forma a atualizar as adaptações eventualmente necessárias.

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes à todos os seus empregados, quando obrigatório seu uso. Além de itens básicos como calça, camisa e calçado apropriados, também deverá fazer parte do conjunto outros itens necessários à função e ambiente da atividade e função do empregado, sendo exemplos: boné, capa de chuva, bota, etc.

1 - No ato da admissão serão fornecidos 2 (dois) uniformes ao trabalhador.

2 - Os uniformes serão substituídos sempre que necessário.

3 - 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 CLT.

4 - 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.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas se obrigam a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço emitidos pelo órgão previdenciário competente e seus conveniados, bem como os emitidos pelos serviços médicos e odontológicos do **SIEMACO** e seus conveniados.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE DE EMPREGADOS

As empresas fornecerão, transporte adequado à segurança de seus empregados, dos pontos de apoio ou garagem ao local da prestação dos serviços, e vice-versa, quando a distância do deslocamento exigir essa condição.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTATÍSTICAS

As empresas fornecerão ao SIEMACO as cópias das CATs (Comunicação de Acidente de Trabalho) e dos requerimentos de auxílio doença emitidas aos empregados.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO**

O **SIEMACO** terá livre acesso às dependências das empresas, uma vez por mês, com data previamente estipulada, exclusivamente para efetuar a sindicalização dos trabalhadores representados.

Contribuições Sindicais**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TAXA ASSISTENCIAL**

1 - As empresas contribuirão em favor do **SIEMACO** com a importância equivalente a 0,6% (seis 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, bem como apresentarão cópia desta última, excluindo-se, para efeito desta contribuição, os empregados integrantes de categorias profissionais liberais e diferenciadas.

2 - As empresas contribuirão em favor do **SELUR** com a importância equivalente a 0,5% (meio por cento) sobre o total bruto de salários pagos aos empregados, constantes da folha de pagamento e da guia de recolhimento do FGTS, bem como apresentarão cópia desta última.

3 - 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.

4 - 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 5% (cinco 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL

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 **outubro de 2014**, a importância equivalente a 1% (um por cento) do salário de cada empregado, devidamente corrigido e limitado o desconto individual mensal a **R\$ 47,00 (quarenta e sete reais)**, 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 SIEMACO-SP, cumprindo Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta nº 32/2006 celebrado perante o Ministério Público do Trabalho 2ª. Região publicou edital no jornal **JORNAL AGORA**, fls. D-4 do **dia 06 de outubro de 2014**, concedendo garantias para manifestação quanto ao direito de oposição ao desconto aos empregados não associados, no prazo de 10(dez) dias que anteceder ao primeiro desconto, que deverá ser manifestado pessoalmente pelo trabalhador interessado em carta de próprio punho na sede da entidade. Não terão validade às comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, cartório, e-mail, fax ou diretamente à empresa.

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 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto.

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial será 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 trabalhador.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

As empresas concederão local para afixação de avisos do **SIEMACO**.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU REVOGAÇÃO

O processo de revisão, denúncia, prorrogação ou revogação da presente Convenção ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação das assembleias gerais dos sindicatos convenientes, em conformidade com o art. 615 da CLT e legislação pertinente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DATA BASE

A data base permanece no dia 1º de setembro de cada ano.

ARIOVALDO CAODAGLIO
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DAS EMPRESAS DE LIMPEZA URBANA NO EST S PAULO

JOSE MOACYR MALVINO PEREIRA
Presidente
**SIEMACO-SP - SINDICATO TRABALHADORES EMPRESAS PRESTACAO DE SERVICOS DE
ASSEIO E CONSERVACAO E LIMPEZA URBANA DE SP**