



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2007/2008

De um lado o Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Jardinagem, Desinsetização, Limpeza em Tubos, Separação de Resíduos, Lixo, Reciclagem de Materiais e Trabalhadores na Limpeza Pública, Privada, Manutenção de Áreas Verdes, Aterros Sanitários, Usina de Beneficiamento de Lixo e Incineradores de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires (SIEMACO DO GRANDE ABCDMRP), representado por seu Presidente, e de outro lado o Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação e Afins de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Mauá, Ribeirão Pires, Diadema e Rio Grande da Serra (SEAC - ABC), também, representado por seu presidente, pactuam a celebração da Presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, nos termos e condições a seguir:

01 - CORREÇÃO SALARIAL:

Sobre os salários percebidos pelos empregados em 31 de Janeiro de 2.007, será aplicado a partir de 1º. de Fevereiro de 2.007, a correção salarial de 5,0% (cinco inteiros por cento).

1.1- Fica estabelecido o teto salarial de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), para efeito de aplicação do reajuste salarial de 5,0% (cinco inteiros por cento);

1.2- Os empregados que percebem salários superiores ao teto estabelecido de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), terão seus salários reajustados conforme livre negociação entre empregado e empregador.

02 - SALÁRIOS NORMATIVOS:

A partir de 1º. de Fevereiro de 2.007, serão garantidos os seguintes salários normativos:

Piso Salarial Mínimo	R\$ 407,19
Agente de Asseio e Conservação	R\$ 407,19
Copeira	R\$ 420,44
Limpador de Vidros	R\$ 462,13
Jardineiro.	R\$ 424,93
Porteiro/Controlador de acesso	R\$ 496,20
Dedetizador ou Assemelhado	R\$ 488,65
Técnico em desentupimento	R\$ 551,11
Auxiliar em desentupimento	R\$ 407,19
Zelador	R\$ 539,71
Operador de varredeira industrial/empilhador	R\$ 585,32
Operador de Prensas	R\$ 468,25
Ajudante/separador de resíduos	R\$ 407,19
Aux. Depto. Pessoal	R\$ 462,00
Aux. Manutenção	R\$ 433,65
Recepcionista	R\$ 457,80
Piso Salarial Mínimo nas montadoras automobilísticas	R\$ 847,81

RUA SARGENTO CID, 99 - VILA ALZIRA - SANTO ANDRÉ - SP - CEP: 09030-170.
FONE: 4451.1792/4451.0898 - EMAIL: siemacoabc@zeronet.com.br



2.1- Entende-se como piso salarial mínimo, o salário mensal a ser pago para os trabalhadores exercentes das funções, cujas denominações estão relacionadas com a atividade de asseio, limpeza e conservação predial:

- Auxiliar de limpeza;
- Faxineiro;
- Limpador;
- Ajudante de limpeza;
- Servente;
- Servente de limpeza;
- Agente de Asseio e Conservação;
- Auxiliar de Serviços Gerais – em conformidade com a Classificação de Ocupações – CBO.

2.2- Fica estabelecido que as empresas registrarão seus empregados para a função de serviços de limpeza utilizando a nomenclatura AGENTE de ASSEIO e CONSERVAÇÃO.

2.3- Os demais pisos salariais pré-existentes que não fazem parte do parágrafo anterior, serão reajustados pelo mesmo índice de 5,0% (cinco inteiros por cento) respeitando-se o teto convencionado de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais).

2.4- Será garantido o valor de R\$ 70,00 (setenta reais) superior ao piso mínimo respectivo, para cada função diferenciada, tais como: "soldador, pedreiro, mecânico, marceneiro, eletricitista, serralheiro que prestam serviços para empresas prestadoras de serviços de asseio e conservação ou correlatas".

2.5- ENCARREGADOS/ASSEMBLHADOS:

Aos Empregados que exerçam a função de Encarregado serão garantidos os seguintes salários normativos.

- a) responsável por até 10 (dez) empregados – valor equivalente ao salário normativo da área mais 15% (quinze por cento);
- b) responsável por 11 (onze) a 20 (vinte) empregados – valor equivalente ao salário normativo da área mais 25% (vinte e cinco por cento);
- c) responsável por 21 (vinte e um) a 30 (trinta) empregados – valor equivalente ao salário normativo da área mais 35% (trinta e cinco por cento);
- d) responsável por 31 (trinta e um) ou mais empregados – valor equivalente ao salário normativo da área mais 55% (cinquenta e cinco por cento).

2.6- Os pisos de Operador de Prensas e de Ajudante separador de resíduos/materiais são específicos para empregados de empresas de separação e reciclagem de materiais.

03 - DA COMPENSAÇÃO:

Poderão ser compensadas as antecipações salariais concedidas no período dos últimos 12 (doze) meses de Vigência da Convenção Coletiva Anterior.

3.1- Não são compensáveis as majorações nominais de salários decorrentes de promoção funcional, promoção salarial, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial.



04 – GARANTIA DE SALÁRIOS/BENEFÍCIOS:

4.1- Quando existir diversas contratadas (empresas de asseio e conservação) em uma mesma contratante (tomadora), prevalecerá às condições mais benéficas preexistentes.

4.2- Na hipótese de troca de empresa prestadora de serviços pela contratante (tomadora), a nova prestadora de serviços manterá a obrigatoriamente os salários, vantagens e benefícios sociais obtidos pelos trabalhadores da empresa substituída independentemente do aproveitamento ou não dos empregados pela nova empresa prestadora de serviços.

4.3- A nova empresa admitirá, preferencialmente, os funcionários da empresa substituída.

05 - CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO:

As empresas ficam obrigadas a reembolsar antecipadamente as despesas dos empregados quando os mesmos tiverem que deslocar de um município para outro, onde está a sede das empresas ou do sindicato, para fim específico de homologação de rescisão contratual.

06 - PISO SALARIAL PROPORCIONAL - (Jornada de Trabalho):

Estabelece-se que a jornada mínima de trabalho, para efeito de pagamento de piso salarial proporcional, não pode ser inferior a 04 (quatro) horas diárias.

07 - COMISSÃO DESENTUPIDOR:

Fica assegurado ao empregado que exerce a função de desentupidor, a percepção mensal de 15% (quinze por cento) a título de comissão, sobre seu salário normativo.

08 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:

O adicional de insalubridade a ser pago, independentemente de seu grau, caracterização e função exercida será sempre calculado com base no salário mínimo vigente.

09 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE – FUNÇÕES E VALORES:

Fica estabelecido o adicional de insalubridade para os empregados que exercem a função de auxiliar de limpeza/limpador (a) e encarregados (as) de:

9.1- 20% (vinte por cento) do salário mínimo para os empregados que prestam serviços em hospitais e postos de saúde;

9.2- 40% (quarenta por cento) do salário mínimo para os empregados lotados em setores sujeitos a doenças por contaminação (leprosários, isolamentos, UTI e necrotérios).

9.3- 20% (vinte por cento) do salário mínimo para os empregados que exercem as funções: técnico em desentupimento, desinsetizador, jardineiro, operador de prensas e ajudante separador de resíduos/materiais, nas empresas de separação de resíduos e reciclagem de materiais.



10 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE:

Para os empregados que exerçam suas funções fazendo uso de balancim mecânico ou manual, andaime ou escada com três metros ou mais e aos que exerçam tarefas em depósitos de combustíveis, abastecimento de veículos, borracharias em postos de combustível, e aos soldadores, fica estabelecido adicional de periculosidade no percentual de 30% (trinta por cento) sobre a remuneração.

10.1- Fica proibida a utilização de cordas para execução de serviços de limpeza de vidros externamente.

11 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO:

As empresas efetuarão o pagamento de 4% (quatro por cento) do salário mensal aos empregados que contarem com 05 (cinco) anos ou mais na empresa até 29 de Fevereiro/2000 e de 3% (três por cento) aos empregados que contarem com 05 (cinco) anos ou mais na empresa a partir de 01 de Março/2000 e 31 de Maio/2004. Os que vierem a completar 05 (cinco) anos na empresa após 31 de Maio de 2004 não mais farão jus ao presente adicional.

12 - PRÊMIOS:

A remuneração de "Prêmio" de qualquer natureza integrará o salário para efeito exclusivo de pagamento de 13º. Salário, das férias e F.G.T.S.

13 - ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL:

As empresas manterão a favor de todos os seus empregados, associados ou não as entidades sindicais profissional, serviços assistencial em caso de incapacitação permanente para o trabalho por perda ou redução de sua aptidão física, ou a seus dependentes em caso de seu falecimento, sendo o benefício em caso de falecimento estendido a (o) cônjuge e filho (a) (s), companheira ou companheiro desde que seja comprovado a união estável entre si, como definido no conjunto de regras, que serão distribuídas juntamente com a presente, e, também serão enviadas aos empregadores junto com o primeiro boleto para pagamento.

13.1- As empresas pagarão, com expresse consentimento da entidade sindical profissional que firmam o presente instrumento, até o dia 10 (dez) de cada mês, à gestora da Assistência Social Familiar Sindical, através de guia própria, o valor de R\$ 5,60 (cinco reais e sessenta centavos), por empregado que possua, tomando-se por base a quantidade de empregados constantes no "total de empregados do último dia do mês informado" do CAGED do mês anterior ou do último informado MTE, sem nenhuma redução a que título for, responsabilizando-se o SIEMACO ABC, através de organização gestora especializada, aprovada pelo SEAC - ABC Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação e Afins do Grande ABCDM RP e RGS a manter um sistema de assistência social aos trabalhadores.

13.2- Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho os empregadores contribuirão com R\$ 2,80 (dois reais e oitenta centavos), por empregado, devendo o saldo de R\$ 2,80 (dois reais e oitenta centavos) ser descontado do trabalhador em folha de pagamento.

13.3- O empregador que por ocasião do óbito ou do fato causador da incapacitação, estiver inadimplente por: falta de pagamento após o dia de vencimento ou efetuar o recolhimento de valor inferior ao devido, responderá perante o empregado ou a seus dependentes, por multa equivalente ao dobro do valor da assistência.

13.4- O óbito ou o evento que possa provocar incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência.

13.5- Os cartões de identificação e procedimentos da assistência, ora instituída, deverão ser retirados pelos empregadores nas bases dos sindicatos laborais, para distribuição compulsória às seus trabalhadores.

13.6- Em todas as planilhas de custo e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento desta assistência social, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT.

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

13.8- Sempre que necessária à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho, bem como nas homologações trabalhistas, deverão ser apresentadas as guias de recolhimentos quitadas.

14 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO:

Sem prejuízo da Assistência Social Familiar Sindical, fica facultada, aos empregadores, a contratação de seguro de vida em grupo em prol de seus empregados, hipótese em que os mesmos contribuirão até 10% (dez por cento) dos prêmios mensais a ser descontado em folha de pagamento mensal.

15 - SALÁRIO SUBSTITUTO:

Será garantido ao empregado substituto o mesmo salário percebido pelo substituído.

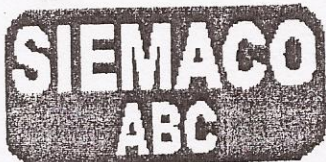
16 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE:

A empregada gestante, que comunicar a empresa seu estado de gravidez, terá garantia provisória de emprego, desde a confirmação da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença gestante.

16.1- A empregada demitida deverá comunicar por escrito a empresa no prazo de até 90 (noventa) dias após a demissão, o seu estado de gravidez, para fazer jus à garantia de emprego a gestante.

17 - ESTABILIDADE DE SERVIÇO MILITAR:

Será garantido emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde a incorporação até 60 (sessenta) dias após o desligamento da unidade em que serviu.



18 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS AFASTADOS:

As empresas se comprometem a fornecer, trimestralmente, ao sindicato obreiro, uma relação contendo todos os empregados afastados em auxílio doença ou por acidente do trabalho.

19 - EMPREGADO ESTUDANTE:

Serão abonadas as faltas do empregado estudante, para prestação de exames, desde que em estabelecimento oficial de ensino, autorizado ou reconhecido, com pré-aviso à empresa de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas e comprovação posterior.

20 - RECEBIMENTO DO P.I.S. - ABONO DE FALTAS:

Será concedida uma vez por ano, um abono de falta ao trabalhador que se ausentar para fins de recebimento do P.I.S. (Plano de Integração Social).

21 - DATA DE PAGAMENTO DO SALÁRIO:

- I - A empresa fica obrigada efetuar o pagamento da remuneração de seus empregados até 5º. (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.
- II - A segunda parcela do 13º. (décimo terceiro) salário será paga até o dia 20 de Dezembro;
- III - As férias serão pagas até 02 (dois) dias antes do início do gozo das mesmas.
- IV - O não pagamento no prazo estabelecido acarretará multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário, a ser paga diretamente ao empregado.

22 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO:

As empresas fornecerão obrigatoriamente a seus empregados o comprovante de pagamento, contendo a identificação da empresa, a discriminação detalhada das importâncias pagas e os descontos efetuados, bem como os recolhimentos fundiários.

23 - DISPENSA POR JUSTA CAUSA:

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

24 - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:

As verbas rescisórias serão quitadas nos prazos estabelecidos na legislação em vigor.

25 - SALDO DE SALÁRIOS - RESCISÃO:

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



26 - AUXÍLIO-CRECHE:

As empresas pagarão, a todas as suas empregadas mães a importância equivalente a 15% (quinze por cento) do salário mínimo vigente no país, mensalmente, a cada filho (a) menor de 03 (três) anos de idade, a título de auxílio creche;

26.1- O empregado do sexo masculino, viúvo ou separado judicialmente, também terá auxílio-creche assegurado nesta cláusula, desde que comprove possuir legalmente a guarda do (s) filho (s);

26.2- Este auxílio estenderá ao filho com idade até 21 (vinte e um) anos, desde que comprovada a condição de inválido do mesmo, nos termos da legislação previdenciária.

26.3- O auxílio referido do "Caput" e itens "I" e "II" não terá natureza salarial, não sendo integrado a remuneração para qualquer fim.

27 - PRIMEIROS SOCORROS:

As empresas manterão em todos locais de serviços estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiro socorros.

28 - UNIFORMES

Deverão ser fornecidos, gratuitamente, 01 (um) uniforme na admissão e outro 30 (trinta) dias após.

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

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

29 - VESTIÁRIOS:

Havendo concordância do contratante dos serviços, o empregador manterá, onde houver mais de 10 (dez) empregados, vestiário com armários e chuveiros.

29.1- As empresas de separação e reciclagem obrigatoriamente manterão, onde houver mais de 10 (dez) empregados, vestiários com armários e chuveiros.

30 - QUADRO DE AVISOS:

As empresas concederão um local, para afixação de quadro de avisos da entidade sindical, para comunicações de interesse da categoria obreira.

31 - CONVÊNIOS:

As empresas se obrigam a firmar convênios com farmácias ou drogarias próximas aos locais de trabalho, desde que estas admitam o convênio objetivando descontos na compra de medicamentos por seus empregados.



32 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS / INTEGRAÇÃO:

32.1- As Horas Extras serão remuneradas com adição de 50% para os dias normais e 100% para as folgas e feriados.

32.2- A média das horas extraordinárias habitualmente trabalhadas integrarão à remuneração para efeito de pagamento de férias, 13º salário e depósitos fundiários.

33 – FÉRIAS:

O início do gozo das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados e folgas.

34 - ATESTADOS MÉDICOS:

As empresas se obrigam a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço, emitidos pelo Plano de Saúde, INSS e seus conveniados, bem como dos emitidos pelo serviço médico e odontológico do sindicato obreiro e seus conveniados.

35 - ASSISTENTE SOCIAL:

As empresas que contarem com mais de 100 (cem) empregados em seus quadros contratarão um (a) assistente social para atendimento dos mesmos.

36 - VALE TRANSPORTE – COMPLEMENTAÇÃO:

Fica facultada a empresa o pagamento do vale transporte em dinheiro, desde que destacado em recibo.

36.1- Em havendo o pagamento do vale transporte indicado no "caput", o mesmo não tem natureza salarial, de forma que não integra a remuneração mensal para nenhum efeito legal.

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

36.3- Na ocorrência de alteração durante o mês do valor da tarifa do transporte utilizado pelo empregado, desde que este comunique, a empresa automaticamente procederá à complementação do pagamento do vale-transporte.

37 - CONDUÇÃO TRANSFERÊNCIA:

A empresa fica obrigada a, antecipadamente, cobrir as despesas de condução em caso de transferência definitiva ou não, com a prévia anuência do empregado.

37.1- Qualquer transferência fica restrita a região do Grande ABCDMRPRGS, salvo anuência do trabalhador, ficando expressamente sem efeito as cláusulas dos contratos individuais de trabalho contrários a presente cláusula.

37.2- O descumprimento da presente cláusula, em havendo transferência fora dos municípios pactuados, caracterizará a inflação que resultará em multa equivalente a 01 (um) salário nominal em benefício do empregado.

38 - RESCISÃO INDIRETA:

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

39 - CABINEIROS:

Os empregadores concederão aos cabineiros 15 (quinze) minutos de descanso para lanche, dentro de sua jornada de trabalho.

40 - FALTAS / AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS:

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário pelos seguintes motivos:

- 40.1- 02 (dois) dias úteis consecutivos em caso de falecimento do cônjuge ou companheiro (a), filhos, pai e mãe;
- 40.2- Para acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica, mediante a comprovação.

41 - PLR / PPR - PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS:

Para as empresas abrangidas por esta convenção, que prestam seus serviços em montadoras e, que vem concedendo regularmente valores a título de PLR - PPR, será implantado o PPR, que cujo programa será estabelecido pelo SEAC - ABC e SIEMACO ABC ou diretamente entre a EMPRESA e o SIEMACO ABC, que não terá vinculação com o lucro, mas especificamente com resultados baseados em metas e critérios pré-estabelecidos pelas partes, sendo recomendáveis os seguintes indicadores:

- 41.1- Produtividade, que poderá ser aferido pela quantidade de produção versus quantidade de horas pagas.
- 41.2- Absenteísmo, que poderá ser aferido pela quantidade de horas de ausência versus quantidade de horas a serem trabalhadas.
- 41.3- Acidente de trabalho, ou economia de materiais, sem queda de produção.
- 41.4- Maior detalhamento do programa tais como destinações dos resultados serão definidas pelos representantes dos empregados e empregadores retro mencionados, através de divulgação por programação própria.

42 - CESTA BÁSICA:

As empresas fornecerão, sem ônus para o trabalhador, mensalmente a todos os seus empregados, cestas básicas de 25 (vinte e cinco) Kgs., e, para os trabalhadores que prestam serviços nas montadoras a cesta básica "IN NATURA" de 30 (trinta) kgs.

- 42.1 - As cestas básicas serão compostas, com itens de produtos de 1ª linha abaixo discriminados:

RUA SARGENTO CID, 99 - VILA ALZIRA - SANTO ANDRÉ - SP - CEP: 09030-170.
FONE: 4451.1792/4451.0898 - EMAIL: siemacoabc@zeronet.com.br

CESTA BASICA 25 Kgs

10 Kgs. de arroz agulhinha tipo 1
04 kgs de açúcar refinado
01 Kg de farinha de trigo
½ kg de fubá
700 gramas de Goiabada/ Marmelada
300 gramas de tempero completo
02 latas de 140 gramas de extrato de tomate
02 latas de 135 gramas de sardinha em óleo
03 kgs de Feijão carioca
01 Kg de sal refinado
½ kg de café torrado e moído
01 kg de macarrão com ovos
02 latas de 900 mls de óleo de soja
01 kg de farinha de mandioca
400 gramas de Leite em pó
200 gramas de biscoito

CESTA BASICA 30 KGS

10 kgs de arroz agulhinha tipo 1
04 kgs de açúcar refinado
01 Kg de farinha de trigo
½ kg de fubá
700 gramas de Goiabada/ Marmelada
300 gramas de tempero completo
02 latas de 140 gramas de extrato de tomate
02 latas de 135 gramas de sardinha em óleo
04 kgs de Feijão carioca
01 Kg de sal refinado
1,5 kg de macarrão com ovos
04 latas de 900 mls de óleo de soja
02 latas de 180 gramas de salsicha
200 gramas de biscoito doce
200 gramas de biscoito salgado
400 gramas de Leite em pó
½ kg de café torrado e moído

42.2 – Na ocorrência de falta de 01 (um) ou mais produtos constantes da cesta básica, a empresa poderá efetuar a substituição por produto similar.

42.3 – O benefício será concedido também durante o período de gozo de férias e eventuais afastamentos por motivo de doença, acidente do trabalho e licença gestante por 90 (noventa) dias.

42.4 – O empregado que apresentar falta sem justificção legal no mês, não fará jus ao benefício.

42.5 – As cestas básicas deverão ser entregue até o dia 10 do mês subsequente ao trabalhado, sendo que deverá ser retirado pelo trabalhador até o final do mês, sob pena da perda do benefício naquele mês.

42.6 – Mediante a comunicação prévia de 20 (vinte) dias ao SIEMACO ABC, é facultado as empresas à substituição da cesta básica "in natura" por vale alimentação equivalente, no valor de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais) através de ticket's, vale alimentação ou cartões magnéticos de empresas fornecedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição, para compra de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos.

42.7 – No caso dos trabalhadores que prestam serviços nas montadoras de veículos, a cesta básica será necessariamente "IN NATURA" de 30 Kgs., adotando-se exclusivamente para fins de planilha de custo o valor facial de R\$ 56,00 (cinquenta e seis reais), sendo que na hipótese de não entrega da cesta "in natura" caracteriza infração nos termos da cláusula "43" do presente acordo.

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

42.9- Os empregados admitidos ou demitidos para fazer jus à cesta-básica ou vale-alimentação deverão ter trabalhado, no mínimo, 15 (quinze) dias no mês e sem falta injustificada.

43 - MULTA:

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas do presente acordo, o infrator arcará com multa de 10% (dez por cento) do salário mínimo, por empregado e por infração, revertida em favor da parte prejudicada, ficando excluídas as cláusulas que tenham multa pré-estabelecida.

44 - TAXA ASSISTENCIAL - SIEMACO:

As empresas prestadoras de serviços de Asseio e Conservação abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, contribuirão mensalmente, durante o período da vigência da presente convenção coletiva para o SIEMACO DO GRANDE ABC com a importância de 0,4% (quatro décimos por cento) sobre o total da folha de pagamento pago aos empregados que laborarem nos municípios de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires, com limite mínimo de R\$ 50,00 (cinquenta reais).

44.1 - O percentual consiste no pagamento integral mensal percebida pelo obreiro, excluindo-se os encargos sociais e previdenciários, sendo que as empresas deverão apresentar o resumo da folha de pagamento por ocasião do recolhimento.

44.2 - Os recolhimentos provenientes desta cláusula serão efetuados mensalmente diretamente na tesouraria do SIEMACO DO GRANDE ABC, através de guias específicas fornecidas pelo Sindicato Obreiro.

44.3 - O prazo para recolhimento das importâncias previstas por parte das empresas não poderá exceder ao último dia útil do mês referente ao pagamento, sendo o primeiro vencimento em 30 de abril de 2.007.

44.4 - Após o prazo mencionado, será acrescido de multa de 20% (vinte por cento) e juros mensais de 1% (um por cento). Sendo por cobrança judicial, as empresas arcarão com os encargos, sucumbência e honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

45 - CONTRIBUIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA:

As empresas descontarão mensalmente de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, a título de Contribuição de Negociação Coletiva, o percentual de 2,0% (dois inteiros por cento) com limite máximo de desconto de R\$ 7,00 (sete reais) conforme deliberado em assembléia a partir da folha de pagamento do mês de Abril de 2007.

45.1 - As empresas efetuarão o recolhimento dos valores em favor do sindicato profissional até 10 (dias) do mês subsequente ao do desconto através de guias emitidas pelo sindicato profissional. As empresas deverão enviar após o pagamento, relação nominal dos empregados contendo nome e valor do desconto.

45.2- A omissão empresarial em realizar oportunamente tal desconto e repasse a entidade sindical obreira fará com que tal ônus seja da empresa, da mesma forma na hipótese de haver recolhimento à entidade sindical que não seja a legítima representante da base, hipótese esta que fica vetado o desconto em duplicidade do trabalhador, arcando a empresa com tal ônus.

45.3 - Os pagamentos não efetuados até a data do vencimento, serão acrescidos de multa de 20% (vinte por cento) e juros mensais de 1% (um por cento) e sendo por cobrança judicial, as empresas arcarão com os encargos, sucumbência e honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

45.4 - Fica aberto o prazo de 10 (dez) dias antes do primeiro desconto para manifestação de próprio punho do interessado desautorizando o referido desconto.

45.5 - O sindicato da categoria profissional obreiro assume, desde já, toda e quaisquer responsabilidades sobre os descontos mencionados nesta cláusula, inclusive, sobre a sua destinação, ficando as empresas livres de quaisquer cominações para todos os fins e efeito de direito. Eventual questionamento deverá ser feito diretamente pelo empregado à entidade sindical obreira, restando isenta as empresas de todo e qualquer eventual ônus, cabendo, ainda, as mesmas serem reparadas de ocasionais despesas decorrentes.

46 - MENSALIDADE SINDICAL OBREIRA:

Nos termos do art. 545 da CLT, a partir de 1º. de Abril de 2007, a mensalidade sindical, paga pelos associados da Entidade Sindical Obreira será de taxa única no valor de R\$ 14,00 (catorze reais), a qual deverá ser repassada mensalmente pelas empresas aos cofres da entidade obreira até o 10º.(décimo) dia após o desconto efetuado.

46.1- Após o prazo mencionado, será acrescido de multa de 20% (vinte por cento) e juros mensais de 1% (um por cento) e sendo por cobrança judicial, as empresas arcarão com os encargos, sucumbência e honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

47 - MENSALIDADE SINDICAL PATRONAL ABC:

A partir de Fevereiro/2007, as empresas que possuam empregados na base territorial do sindicato, contribuirão em favor do SEAC - ABC conforme estatuto social, com a importância equivalente de 0,4 (quatro décimos por cento) mensalmente sobre o total bruto dos salários pagos aos empregados constantes da folha de pagamento, com limite mínimo de R\$ 50,00 (cinquenta reais) devendo apresentar 01 (uma) cópia da mesma, quando solicitada pelo sindicato, que ficarão arquivadas.

47.1- O recolhimento de que trata esta cláusula será efetuado, conforme percentual mencionado, em guias próprias fornecidas pelo Sindicato Patronal.

47.2- O prazo para o recolhimento das importâncias previstas por parte das empresas não poderá exceder ao último dia útil do mês referente ao pagamento, sendo o primeiro vencimento em 28 de Fevereiro de 2.007.

47.3- As empresas que não efetuarem o recolhimento da taxa no prazo citado, incidirão em multa de 20% (vinte por cento), sobre o total devido, além de juros e correção monetária e, em caso de cobrança judicial, honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

48 - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL ABC:

Desconto assistencial das empresas para o Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação e Afins do ABCDM RP e RGS - SEAC - ABC.

48.1- As empresas sejam associadas ou não, recolherão a favor do SEAC - ABC, a importância de acordo com o número de empregados constantes da folha de pagamento do mês de Março do corrente ano e de acordo com a tabela abaixo, em uma única vez, em conta corrente do SEAC - ABC, cujas guias serão encaminhadas às empresas. Este recolhimento será feito até o dia 16 de Abril de 2.007, sob pena de multa de 20% (vinte por cento) sob o montante, mais juros simples de 1% (um por cento) ao mês.

Até 50 empregados (valor por empregado)...	R\$ 14,00, (limitado a R\$ 500,00)
De 51 a 100 empregados.	R\$ 700,00
De 101 a 200 empregados.	R\$ 1.100,00
De 201 a 500 empregados.	R\$ 1.500,00
De 501 a 1000 empregados.	R\$ 2.800,00
Acima de 1001 empregados.	R\$ 3.300,00

49 - APOSENTADORIA – GARANTIA DE EMPREGO:

Ao empregado que contar com 60 (sessenta) meses ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador, estando a 06 (seis) meses do tempo mínimo de aposentadoria terá garantido o seu emprego nos 06 (seis) últimos meses faltantes, esta garantia de emprego só será válida se a empresa contratada não tiver rescindindo seu contrato totalmente com a tomadora dos serviços.

50 - AUXÍLIO DOENÇA: ESTABILIDADE:

Será garantido emprego e salário ao empregado afastado para o INSS por auxílio doença pelo mesmo no período de seu afastamento limitado a 60 (sessenta) dias a contar da data da alta médica; sem prejuízos da estabilidade provisória de 12 (doze) meses garantida por lei em caso de afastamento por acidente de trabalho e doenças profissionais.

Parágrafo Único: A estabilidade que se trata esta cláusula será mantida, senão houver a rescisão total do contrato da empresa contrata junto a tomadora de serviços.

51 – COMPROMISSO:

As empresas e o sindicato comprometem-se, antes de ajuizarem ações judiciais, a entabular negociações, objetivando situações conciliatórias aos conflitos coletivos e individuais.

52 - PREVALÊNCIA DAS CONDIÇÕES JÁ EXISTENTES:

As cláusulas estabelecidas neste instrumento, não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis, já concedidas espontaneamente pelas empresas a seus empregados, mantidas, pois as vantagens destas sobre aquelas.

53 - ESCALAS DE REVEZAMENTO:

Serão admitidas quaisquer escalas de trabalho (12x36, 4X2, 5X2, 5X1e 6X1), desde que respeitada a concessão da folga semanal remunerada de no mínimo 24 horas (vinte e quatro) horas consecutivas, incidindo pelo menos a cada sete semanas em domingos, conforme previsto no art. 2, alínea "b" da Portaria 417/66.

53.1- Caberá às empresas antes da implantação de tais jornadas diferenciadas nos contratos que envolvam prestação de serviços em indústrias, comunicar por escrito a entidade sindical obreira e aos trabalhadores abrangidos sobre a jornada de trabalho a ser adotada.

53.1.1 Nos contratos que envolvam contratantes no seguimento de clubes, comércio e estabelecimentos de saúde, em razão da peculiaridade de tais setores fica dispensada a formalização.

53.2- Fica convencionado a compensação da jornada em havendo qualquer das escalas supra, de forma que será considerada hora extra somente as excedentes há 192 horas mensais laboradas.

53.3- Em face do teto estabelecido como trabalho normal a cada mês, não haverá por parte dos empregados, que laborem em período integral, que não atingirem o limite mensal de carga horária mensal nenhuma compensação de trabalho e nem se tornarão devedores de horas a trabalhar, como também não sofrerão nenhum prejuízo nos salários e nem nas férias e 13º salário.

53.4- As férias dos trabalhadores que estejam subordinados ao sistema de jornada diferenciada não poderá iniciar-se em dia de folga e feriados.

53.5- Será concedido intervalo intrajornada de acordo com o art. 71 da CLT. Admitida a sua redução para 30 (trinta) minutos.

53.6- Em razão da peculiaridade de alguns postos de trabalho fica permitido o fracionamento do intervalo intrajornada em 02 (dois) períodos iguais de 30 (trinta) minutos, bastando a empresa comunicar aos empregados abrangidos.

53.7- Os trabalhadores que exerçam função de porteiro e controlador de acesso, ficam as suas atividades funcionais restritas ao controle de acesso, fiscalização, identificação, atendimento ao público, atendimento telefônico, bem como a serviços correlatos.

54 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:

Todo empregado que for readmitido para mesma função na Empresa até 12 (doze) meses após seu desligamento, estará desobrigado a firmar contrato de experiência.

55 - JUÍZO COMPETENTE:

Compete a Justiça do Trabalho o conhecimento e a decisão das causas oriundas de divergências ou falta de cumprimento das cláusulas deste acordo.

56 - DATA BASE:

Fica pactuada a manutenção da atual data-base, 1º de Fevereiro de cada ano.

57 - VIGÊNCIA:

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de um período de 12 (doze) meses, iniciando-se em 1º de Fevereiro de 2.007 e expirando-se em 31 de Janeiro de 2.008.

58 - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL:

Com o intuito de medida moralizadora do segmento, assim como seus por força desta convenção e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública direta ou indireta, bem como nas contratações por setores privados deverão apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

As entidades sindicais subscritoras do presente acordo recomendam a todos os tomadores de serviços, contratantes, mesmo que não obrigados por lei, a exigirem quando da contratação de serviços terceirizados a apresentação da certidão de regularidade sindical, devendo tal medida ser adotada periodicamente.

Para a realização de homologações trabalhistas as empresas deverão apresentar certidão de regularidade sindical patronal e obreira.

RUA SARGENTO CID, 99 - VILA ALZIRA - SANTO ANDRÉ - SP - CEP.: 09030-170.
FONE: 4451.1792/4451.0898 - EMAIL: siemacoabc@zeronet.com.br

58.1 - Os certificados de regularidade emitidos pelo SIEMACO ABC/SEAC - ABC terão prazo de validade por 90 (noventa) dias.

58.2 - As empresas prestadoras de serviços nos municípios abrangidos por esta Norma Coletiva, deverão fazer suas homologações no SIEMACO ABC.

58.3 - Considera-se obrigações sindicais:

- a) recolhimento da contribuição sindical (profissional e econômica);
- b) recolhimento de todas as taxas, mensalidades e contribuições inseridas nesta convenção;
- c) respeitar o inteiro teor desta convenção coletiva.

59 - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:

As entidades sindicais convenientes, já devidamente autorizadas por sua base, criarão no prazo de até 120 (cento e vinte) dias comissão de conciliação prévia sindical, nos termos da Lei 9.958/2000 e da Portaria M.T.E. 329/2002, cujo funcionamento obedecerá modelo, forma, regulamentos e normas próprias, a serem firmadas em instrumento próprio adendo futuro, com a participação de conciliadores indicados pelas entidades, preferencialmente advogados e dirigentes sindicais, devendo, ainda, na hipótese de sua criação serem avisados as Varas do Trabalho da Região e as DRTs.

60 - TICKET REFEIÇÃO:

As empresas fornecerão mensalmente, a ser entregue no 5º (quinto) dia útil, ticket refeição, cartão refeição ou auxílio alimentação, no valor unitário de R\$ 3,36 (três reais e trinta e seis centavos) 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.

60.1- As empresas poderão descontar do salário do trabalhador, a título de ressarcimento pelo benefício concedido, o valor correspondente a R\$ 0,11 (onze centavos) do valor total do ticket, cartão refeição ou alimentação fornecida, em atendimento a Lei 6.321, de 14 de Abril de 1976, que trata do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.

60.2- As empresas que fornecem refeição estão desobrigadas de fornecer tal benefício, não podendo substituir a refeição pelo ticket refeição sem anuência do Sindicato Obreiro.

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

61 - LIBERAÇÃO – DIRIGENTE SINDICAL:

Será concedido aos Cipeiros e dirigentes Sindicais, quando convocados pelo sindicato para participarem de eventos, palestras e/ou cursos promovidos pelo mesmo, até 10 (dez) dias por ano, sem perda de seus vencimentos e demais consectários legais.

62 - DELEGADO SINDICAL:

Fica autorizada a eleição para 01 (um) delegado sindical, com um respectivo suplente, nas empresas que manterem contratos com mais de 100 (cem) empregados nas montadoras de veículos do Grande ABC.

62.1- Todo o processo eleitoral será realizado pelo SIEMACO ABC conforme regulamento que será acordado entre as partes (sindicato e empresa).

63 - COMPENSAÇÃO DE DIAS "PONTES"

As empresas poderão optar pela compensação de dias "pontes", proporcionando a seus empregados usufruírem descanso prolongado, mediante sistema de compensação de jornada.

63.1- A compensação poderá ser acertada diretamente entre a empresa e os empregados abrangidos, por maioria simples de concordantes.

63.2- As horas compensadas nos termos desta cláusula não poderão ser consideradas como horas extras e nem faltas.

63.3- Para formalização da compensação bastará à empresa interessada comunicar o Sindicato.

64 - PACTO COLETIVO PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADOS

As entidades sindicais acordantes estabelecem que no prazo máximo de até 120 (cento e vinte) dias firmarão "pacto coletivo" visando possibilitar o cumprimento das quotas estabelecidas na Lei 8.213/91 em seu artigo 93, em razão da dificuldade das empresas em localizar pessoas com deficiências aptas e capacitadas ao labor, visto que as diversas instituições que tratam destas pessoas não dispõem de candidatos cadastrados em número suficiente a demanda, e, até mesmo, porque o segmento trata-se de categoria diferenciada, a qual presta serviços em contratantes em diversas localidades, não existindo meios de transportes públicos suficiente e diferenciado para o deslocamento diário.

Independentemente do firmamento do "pacto coletivo" em futuro próximo, deverão as empresas já visando adequar-se à legislação pertinente publicarem em jornais de grande circulação anúncios de recrutamento de trabalhadores reabilitados e deficientes.

65 - CONVÊNIO MÉDICO - MONTADORAS:

As empresas prestadoras de serviços de Asseio e Conservação que prestam serviços nas montadoras 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 das cidades de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Mauá, Ribeirão Pires e Diadema e regiões adjacentes.

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 a atendimentos hospitalares compreendendo internações (quando a situação clínica exigir), atendimentos de emergência em pronto

RUA SARGENTO CID, 99 - VILA ALZIRA - SANTO ANDRÉ - SP - CEP: 09030-170.
FONE: 4451.1792/4451.0898 - EMAIL: siemacoabc@zeronet.com.br



socorro e ainda os serviços médicos complementares de exames laboratoriais e radiológicos, bem como atendimentos para trabalhos de parto, tanto natural como em cirurgia, além de outras interferências cirúrgicas e outros atendimentos que normalmente são cobertos nos chamados planos "standers"

65.1- O custo do convênio médico será rateado entre empresas e trabalhadores, sendo que a cota parte do empregado será de 20% (vinte por cento), considerando o valor do plano individual e de possíveis dependentes.

66 – ABRANGÊNCIA:

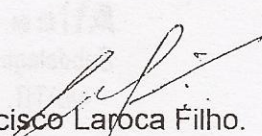
Esta norma coletiva abrange todas as empresas prestadoras de serviços e seus empregados que prestam serviços de asseio e conservação, pintura, restauração e limpeza de fachadas, dedetização, desinsetização, descupinização, desratização, desentupimento, desinfecção, lavagens industriais, limpeza de bebedouros, ar condicionados, exaustores, manutenção predial, manutenção de máquinas, lavagens de carpetes, limpeza de fossas, limpeza de caixa de água, raspagem de tacos e assoalhos, aplicação de sinteco e cascolac, portaria, guarda, jardinagem, manutenção elétrica e hidráulica, tubulação, operador de varredeira/empilhadeira, marcenaria, carpintaria, garagistas, manobristas, controlador de acesso, serviços de copa, zeladoria, separação de resíduos (reciclagem), serviços administrativos e assemelhados, exceto os de categoria diferenciada regulamentas nos municípios representados pelas entidades sindicais acordantes, respectivamente: Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá e Ribeirão Pires.

A
Parecer
do
processo
133

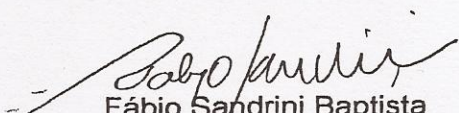
Santo André, 28 de Fevereiro de 2.007.

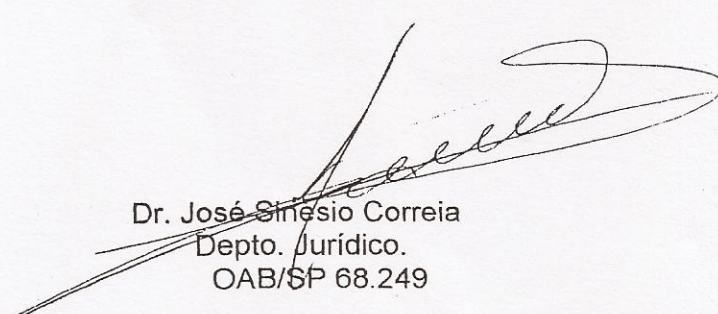
Outro
do p


Roberto Alves da Silva
Presidente
CPF 642.480.034-49


Dr. Francisco Laroca Filho.
Depto. Jurídico.
OAB/SP 193.008

Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Trabalhadores na Limpeza Urbana de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá e Ribeirão Pires.


Fábio Sandrini Baptista
Presidente
CPF 140.110.848-24


Dr. José Sinesio Correia
Depto. Jurídico.
OAB/SP 68.249

Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação e Afins de Santo André, São Bernardo Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra.



...e ainda os serviços médicos complementares sob o rubrica e processo

...e ainda os serviços médicos complementares sob o rubrica e processo

Ministério do Trabalho e Emprego
Delegacia Regional do Trabalho no Estado de São Paulo
SDT/SANTO ANDRÉ

...nos termos dos artigos 614 e 615 do CLT, dentro o pedido de
registro do (a) ☒ CCT ☐ ACT ☐ Cartão Alvará constante
do processo 46262.000779/2007-68 ...
pelo Sistema CTRN-00000000 SP-002194.2007
Santo André, 21/03/2007

Nome do Servidor, Matrícula e Assinatura
Data do protocolo do depósito 14/03/2007

Alice Gran Marzano
Subdelegada do Trabalho em Sto André
MATR. 118 761-11 02961-0

...e ainda os serviços médicos complementares sob o rubrica e processo