

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR019579/2014

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). ARIOVALDO CAODAGLIO;

E

SIEMACO - ABC - SIND EMPR EMPR DE PREST DE SERV DE ASSEIO E CONS,LIMP URB.E MANUT AREAS VERDES PUBLS E PRIV DE S.ANDRE,S.B.C.,S.C.SUL,D,M E R.PIRES, CNPJ n. 58.144.007/0001-67, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROBERTO ALVES DA SILVA;

celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

A presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorará conforme acórdão dos **PROCESSOS nº 1000372-62.2014.5.02.0000 (DCG) e 1000430.65.2014.5.02.0000 - SDC - TRT da 2ª Região**, ou seja, as cláusulas econômicas da presente sentença normativa (3ª, 7ª, 13 e 14) vigorarão de 1º.3.2014 a 28.2.2015 e as demais vigorarão nos termos da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, mantendo-se a data-base da categoria em 1º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional de empregados em empresas 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 **Diadema/SP, Mauá/SP, Ribeirão Pires/SP, Santo André/SP, São Bernardo do Campo/SP e São Caetano do Sul/SP.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários serão reajustados, a partir de 01/março/2014, de acordo com a seguinte consideração: Sobre os salários, vigentes em 01/março/2013, será aplicado o percentual de reajuste de 10% (dez por cento).

## 1- Prazo para Início do Pagamento dos Salários com Reajuste

Os salários reajustados vigem a partir de 01/03/2014; a diferença relativa à competência março/2014 deverá ser paga juntamente com a folha salarial de abril/2014, no 5º quinto dia útil de maio/2014.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA - ATRASO DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

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

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

**b) Décimo Terceiro Salário:** pagamento da 1ª parcela até o dia 20 de novembro e a 2ª parcela até o dia vinte de dezembro de cada ano;

O SIEMACO ABC divulgará a seus representados a forma como estes podem optar em receber a 1ª parcela juntamente com o pagamento das férias;

**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** (Tíquete Refeição e Vale Alimentação):

Será feita, antecipadamente, no dia 30 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, desde que, comprovado tal fato, e comunicado ao sindicato.

### CLÁUSULA QUINTA - CONTA BANCÁRIA PARA CRÉDITO 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 SEXTA - ADMISSÃO APÓS DATA BASE

Não havendo paradigma de função, os empregados admitidos após 01/março/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 (hum doze avos) por mês de serviço.

## CLÁUSULA SÉTIMA - 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, vigorará a partir de 01/março/2014 e será paga ou entregue até o quinto dia útil do mês seguinte. A parcela correspondente ao reajuste salarial de março/2014 será paga na competência abril/2014, ou seja no 5º (quinto) dia útil de maio/2014.

### A) Coletores/Bueiristas (Coleta Domiciliar, Industrial, Hospitalar e Comercial)

Mês de Março/2014

salário mensal	R\$ 1.115,23
Insalubridade mensal	R\$ 289,60
Tiquete-Refeição mensal	R\$ 343,39
Vale Alimentação mensal	R\$ 188,44

### B) Varredores/Serventes de Usina de Tratamento de Lixo , Transbordo Municipal.

Mês de Março/2014

salário mensal	R\$ 939,08
Insalubridade mensal	R\$ 144,80
Tiquete-Refeição mensal	R\$ 343,39
Vale Alimentação mensal	R\$ 188,44

### C) Auxiliar de Escritório, Departamento Pessoal, Balança, Lavagem e Porteiro.

Mês de Março/2014

salário mensal	R\$ 939,08
Tiquete-Refeição mensal	R\$ 343,39
Vale Alimentação mensal	R\$ 188,44

### D) Serventes de Aterros Sanitários.

Mês de Março/2014

salário mensal	R\$ 939,08
Insalubridade mensal	R\$ 289,60
Tiquete-Refeição mensal	R\$ 343,39
Vale Alimentação mensal	R\$ 188,44

E) Operador de Máquinas de Aterros Sanitários.

Mês de março/2014

salário mensal	R\$ 1.779,27
Insalubridade mensal	R\$ 144,80
Tiquete-Refeição mensal	R\$ 343,39
Vale Alimentação mensal	R\$ 188,44

F) Fiscal De Varrição.

Mês de março/2014

salário mensal	R\$ 1.646,25
Tiquete-Refeição mensal	R\$ 343,39
Vale Alimentação mensal.	R\$ 188,44

G) Fiscal De Coleta.

Mês de março/2014

salário mensal	R\$ 2.038,21
Tiquete-Refeição mensal	R\$ 343,39
Vale Alimentação mensal	R\$ 188,44

H) Mensageiro

Mês de março/2014

salário mensal	R\$ 768,81
Tiquete-Refeição mensal	R\$ 343,39
Vale Alimentação mensal	R\$ 188,44

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS  
ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

**CLÁUSULA OITAVA - 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.

**CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

As horas extras deverão ser pagas com os seguintes adicionais:

a) 50% (cinquenta por cento) para as horas extras nos dias úteis e;

b) 100% (cem por cento) para as horas trabalhadas aos domingos , feriados e descansos semanais remunerados.

Parágrafo Primeiro – As horas extras deverão ser refletidas em férias, 13º salários, DSRs e FGTS.

## **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/março/1999 a 29/fevereiro/2001, ficam convalidadas as seguintes condições:

Os percentuais referentes aos adicionais de quinquênio que correspondem a 10% nos primeiros 5 anos ininterruptos na empresa e 5% 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/abril/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/abril/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;

A partir de abril de 1999, não há MAIS progressão dos percentuais desse adicional para os quinquênios até aquela data não completados.

Os empregados admitidos a partir de 01/março/99 não serão abrangidos por este adicional por tempo de serviço.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Ficam garantidos os seguintes graus de insalubridade:

a) Para os empregados lotados na mão-de-obra direta de: varrição e limpeza de vias e logradouros públicos, usinas de tratamento de lixo e transbordo municipal, pintura de postes e meio fio, limpeza de córregos e atividades correlatas, operadores de máquinas de aterro: grau médio, que corresponde a 20%(vinte por cento) do salário mínimo;

b) Para os empregados que exerçam a função de coletores, serventes de aterro, ponta de aterro e bueiristas: grau máximo, que corresponde a 40% (quarenta por cento) do salário mínimo.



## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO DE PARTICIPAÇÃO EM RESULTADOS

Considerando que a participação dos trabalhadores nos resultados da empresa, conforme os ditames da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, busca o incentivo à produtividade, nos termos do artigo 7º, Inciso XI, da Constituição;

Considerando que a busca da melhoria da produtividade é alvo primordial a ser atingido pela empresa, que para isso deve contar com a imprescindível adesão do trabalhador às metas objetivadas;

Considerando que desde 1996, o Programa de Participação em Resultados (PPR) tem tido sua implantação recomendada em cláusula específica de sucessivas Convenções Coletivas;

As partes resolvem estabelecer o prazo até 31 de agosto de 2014 para que as empresas que ainda não tenham implantado qualquer plano venham a fazê-lo, para isso podendo optar tanto pelo modelo de PPR já desenvolvido pelo **SELUR** quanto por outro que venham a negociar com o **SINDICATO PROFISSIONAL** conveniente.

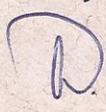
Caso a negociação aqui referida venha a sofrer impasse, este devidamente comprovado, as partes desde já elegem como mediadores o **SELUR** (Sindicato das Empresas de Limpeza Urbana no Estado de São Paulo) e a **FEMACO** (Federação dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação Ambiental, Urbana e Áreas Verdes no Estado de São Paulo), assegurando-se a presença das partes nos trabalhos.

## 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 (hum) tíquete-refeição;



- 2 - Os tíquetes-refeição serão concedidos durante o período do efetivo trabalho e também:
- a) Nas faltas atestadas por doença, limitado a 120 dias;
  - b) Nas faltas atestadas por acidente do trabalho, bem como durante o período de afastamento das empregadas em gozo de licença maternidade, limitado a 120 dias;
  - c) No período de gozo das férias.
- 3 - O valor total mensal do tíquete-refeição, a partir da competência março/2014 para 25 vales será de R\$ 343,39 (Trezentos e quarenta e três reais e trinta e nove 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 R\$ 343,39 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.

#### 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 (hum) 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, bem como durante o período de afastamento das empregadas em gozo de licença maternidade, limitado a 120 (cento e vinte) dias;
- ~~3~~ - O valor total mensal do vale-alimentação, a partir da competência março/2014, será de R\$ 188,44 (Cento e oitenta e oito reais e quarenta e quatro centavos).

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE ESTUDANTE

Aos empregados que estejam estudando, exceção feita àqueles em período de experiência, serão concedidos dois vales transporte/dia para uso específico no deslocamento de ida e vinda ao estabelecimento escolar. Para o recebimento desse benefício, o empregado por ele abrangido deverá: a) comprovar sua matrícula escolar e b) mensalmente apresentar à empresa atestado de frequência à escola.

**Parágrafo Único:** Se o atestado mensal referido no caput apontar a não utilização do total de vales transporte entregues no período, poderá a empresa proceder ao desconto dos vales não utilizados na entrega a ser feita para o período subsequente.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONVÊNIO MÉDICO – HOSPITALAR

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 das cidades de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Mauá 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, 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, além de outras interferências cirúrgicas e outros atendimentos que normalmente são cobertos nos chamados planos "standard".

O empregado, optante pelo convênio, pagará 1,5% (um e meio por cento) do seu salário base mensal descontável na folha de pagamento, para participar do convênio, tendo 1 (hum) dependente 2,5% (dois e meio por cento), com 2 (dois) dependentes 3,5% (três e meio por cento) e 4,5% (quatro e meio por cento) para empregados com 3 (três) ou mais dependentes, conforme a Lei 9656/98.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas pagarão, às empregadas mães de filhos, com até 05 (cinco) anos de idade ou excepcionais a título de auxílio creche, o valor por filho, correspondente a 20% (vinte por cento) do salário funcional do varredor.

Este benefício também abrangerá os empregados viúvos ou separados judicialmente que tenham a guarda dos filhos, nas mesmas condições.

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

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA**

As empresas concederão seguro de vida, gratuitamente, a todos os seus empregados, sendo que as apólices de seguro deverão proporcionar cobertura por morte do empregado em decorrência de causa natural ou acidental, bem como invalidez permanente. No caso de qualquer uma destas ocorrências a cobertura será de 06 (seis) vezes o salário funcional do varredor.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BENEFÍCIOS ADICIONAIS**

As empresas que já proporcionavam, a seus empregados, benefícios econômicos ou sociais, anteriormente a formalização desta Convenção, em condição mais vantajosa do que a estabelecida nesta norma coletiva, manterão a concessão de tais benefícios, exclusivamente aos empregados das localidades que já eram contempladas, conforme os valores e critérios específicos a de cada localidade, contudo sem que essas concessões, outrora praticada, signifiquem direito de extensão a outras localidades ou ainda a outros grupos de empregados, salvo se, por negociação espontânea entre a categoria econômica ou empresas e a categoria profissional.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DE SALÁRIOS E BENEFÍCIOS DA EMPRESA SUBSTITUÍDA**

As empresas que assumirem novos contratos de limpeza urbana, oriundos de processos licitatórios ou concessão, em substituição às empresas que operam nesta base territorial, além do cumprimento integral das cláusulas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, garantirão o cumprimento das mesmas condições salariais e benefícios, à exceção das vantagens pessoais adquiridas em função de tempo de serviço ou requisito que dependesse exclusivamente da pessoa e não do gênero da função; sendo exemplos: Adicional por tempo de serviço, ajudas de custo, ou ainda plano de benefício, além do elementarmente exigido pela convenção, dos trabalhadores de nível, exclusivamente, operacional, assim considerados: varredor, coletor, operador de máquina, servente de aterro praticados pela empresa substituída e abrangidos por essa categoria, a exceção de categorias diferenciadas e exercentes de cargo de confiança.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL**

O SIEMACO ABC prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, serviço assistencial em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento, destes ou de seus cônjuges e filhos, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade sindical Patronal.

Os valores, requisitos, penalidades e forma da prestação do serviço assistencial, estão previstos no Manual de Orientação e Regras e parte integrante desta cláusula, disponível no site [www.selurb.com.br](http://www.selurb.com.br).

Para efetiva viabilidade financeira deste benefício, as empresas, inclusive aquelas que oferecem qualquer benefício análogo, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 de cada mês, o valor de **R\$ 8,80 (oito reais e oitenta centavos)** por trabalhador.

Conforme decisão em assembleia dos trabalhadores, os empregadores poderão descontar mensalmente de cada trabalhador, em folha de pagamento, até a importância de **R\$ 4,40 (quatro reais e quarenta centavos)**.

Fica garantido o direito de oposição ao referido desconto, aos empregados não associados, no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto e, que deverá ser manifestado pessoalmente pelo trabalhador interessado, em carta de próprio punho, na sede da entidade.

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

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

Sempre que necessário à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas, deverá ser apresentado o certificado de regularidade desta cláusula, à disposição no site [www.assistenciasindical.com.br](http://www.assistenciasindical.com.br).

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – TRANSFERÊNCIA**

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.

## **ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - READAPTAÇÃO FUNCIONAL**

Será garantido aos empregados acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional a permanência na empresa sem prejuízo dos salários, desde que dentro das seguintes condições, cumulativamente:

**A)** Que apresentem redução definitiva da capacidade laboral em relação a função que vinham exercendo, comprovado pelo órgão previdenciário;

**B)** Que tenham se tornado incapazes de exercer a função que vinham exercendo;

**C)** Que apresentem condições de exercer qualquer outra função compatível com a sua capacidade laboral após o acidente.

**1** - Tanto as condições supra do acidente do trabalho quanto a doença profissional deverão sempre que exigidas serem reconhecidas pelo INSS.

**2** - Esta garantia abrange os já acidentados e os que se acidentarem.

**3** - Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais.

**4** - Os empregados garantidos por esta cláusula se obrigam a participar dos processos de readaptação as novas funções indicadas pela empresa. Tais processos quando necessários, serão preferencialmente, aqueles orientados pelo centro profissional do INSS.

**5** - As empresas poderão promover rescisões dos contratos desses empregados, todavia concederão as seguintes vantagens pelo período de 3 (três) meses após a rescisão, salvo as rescisões por falta grave:

**a)** Fornecimento do tíquete-refeição e do vale-alimentação (vale cesta) no mesmo valor consignado na convenção coletiva;

**b)** Fornecimento de vale-alimentação adicional(vale cesta) correspondente a 30% (trinta por cento) do salário base do empregado;

**c)** Manutenção da cobertura do convênio médico desde que o empregado já seja anteriormente participante optante do sistema.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - NOVA FUNÇÃO**

Empregados (ajudantes/varredores) que estiverem sendo treinados para função de coletor terão um período de até 30 (trinta) dias para serem efetivados nessa nova função.

Empregados de demais funções que estiverem sendo treinados para outra função terão um período de até 60 (sessenta) dias para serem efetivados nessa nova função.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - ASSISTENTE SOCIAL**

As empresas, que contarem com mais de 150 (cento e cinquenta) empregados, na somatória total de seus quadros funcionais, disporão de um (a) Assistente Social por meio período para atendimento dos mesmos, e as que contarem com mais de 500 (quinhentos), disporão do (a) Assistente Social, por período integral.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas fornecerão aos empregados, a documentação exigida pelo INSS e órgãos competentes, no prazo de 10 (dez) dias do solicitado. Para os demissionários quando solicitado pelos mesmos, a empresa fornecerá a Relação dos Salários de Contribuição, bem como outros documentos necessários para o ingresso no INSS.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - VARRIÇÃO DE FEIRAS**

Empresas no município de Santo André.

Considerando que:

**A)** A empresa mantém Contrato de Prestação de Serviços de Coleta de Lixo Urbano, com a Prefeitura do Município de Santo André, e que mencionado serviço envolve a coleta do lixo de feiras livres;

**B)** A coleta do lixo das feiras envolve a fase de varrição (ajuntamento do lixo das feiras) para a conseqüente coleta de lixo;

**C)** A empresa não mantém contrato específico de "varrição", cujo serviço é executado diretamente pela Prefeitura;

**D)** A prefeitura não tem executado o serviço de varrição das feiras; sendo que a execução tem ocorrido pelos Coletores da empresa, ainda que no curso da jornada normal de trabalho;

**E)** A Prefeitura não possui disponibilidade imediata para execução dos serviços de varrição de feiras, acordou-se que:

**I)** Enquanto perdurar a execução dos serviços de varrição das feiras por parte dos coletores das empresas, estas remunerarão, como já vinham remunerando desde 01/agosto/90, os coletores, que executarem a varrição de feiras e relativamente aos dias em que haja realização de feiras na base de 01 (uma) hora adicional por dia;

**II)** O valor da mencionada hora será o mesmo do valor hora do salário normal do coletor, sendo que as horas serão somadas e pagas juntamente com o salário do mês a que corresponderem.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PPP – PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO**

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

**Parágrafo Primeiro** – O prazo de entrega do PPP é de 5 (cinco) dias úteis contados a partir do protocolo (obrigatório) feito pelo empregado na empresa.

**Parágrafo Segundo** – A multa pelo descumprimento desta cláusula é de um salário nominal do requerente, valor a ele revertido.

### **OUTRAS ESTABILIDADES**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO**

Serão garantidos emprego ou salário, nas seguintes situações:

##### **A) Gestante**

As empregadas gestantes até 60 (sessenta) dias após 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 a rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com a anuência do **SIEMACO/ABCDMRP**, 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 60 (sessenta) 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/ABCDMRP**.

##### **C) Auxílio Doença**

Aos empregados afastados do serviço por doença e cujo afastamento seja igual ou maior que 15 (quinze) dias, será garantido emprego ou salário por 60 (sessenta) dias a contar da alta médica concedida pelo órgão previdenciário competente.

#### **D) Acidente do Trabalho**

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

#### **E) Aposentadoria**

Aos empregados que contarem com 3 (três) anos ou mais na empresa e estiverem a 1 (hum) ano da aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade, e ao empregado que contar com 5 (cinco) anos ou mais na empresa e estiver a 2 (dois) anos da aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade.

### **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

As empresas se obrigam, em caso de dispensa por justa causa, a fornecerem por escrito aos empregados a causa e o enquadramento do motivo na C.L.T., sob pena de, por presunção, ser caracterizada a dispensa imotivada.

### **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS CONTRATUAIS**

As homologações das rescisões contratuais deverão preferencialmente ser efetuadas no SIEMACO ABC, sendo agendadas no prazo mínimo de 05 dias de antecedência.

a) Fica estipulado o prazo de 10 dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do contrato de trabalho e entreguem a comunicação de dispensa e requerimento do seguro-desemprego, quando devido sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser pago ao mesmo. A baixa da CTPS deverá ser efetuada nos prazos previstos do artigo 477, inc.IV da CLT, sob pena de a empresa incorrer da multa prevista nesta cláusula.

b) As multas retro mencionadas somente serão devidas se caso a empresa for a responsável ao não pagamento da rescisão contratual. Sendo estabelecido que o empregado deverá levar sua CTPS no departamento da empresa no prazo necessário para a referida baixa devolução.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

Será fornecida carta de referência aos empregados dispensados sem justa causa, desde que não tenham ocorrido fatos desabonadores no período de trabalho na empresa.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SALDO SALARIAL NA RESCISÃO CONTRATUAL**

O saldo salarial anterior ao aviso prévio será quitado na mesma ocasião do pagamento dos demais empregados ou juntamente com a homologação quando esta ocorrer antes.



## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

### COMPENSAÇÃO DE JORNADA

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 prático de providências dos próprios empregados para programarem e cumprirem os seus intervalos de refeição.

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

Convenciona-se assim que as categorias profissional e econômica reconhecem os empregados exercentes das funções de serviços externos, entre elas, exemplificadamente, as funções de coletores, bueiristas, varredores, 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 1.991.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 P.I.S.**

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.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS**

O período de gozo das férias não poderá ter início em feriados e folgas.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EQUIPAMENTOS DE SINALIZAÇÃO E SEGURANÇA**

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

### **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - USO DO PROTETOR SOLAR**

Considerando 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-lhes 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 SEGUNDA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes à todos os seus empregados, quando obrigatório seu uso, da seguinte forma:

**A)** 1 (hum) uniforme básico, sendo 1 (uma) calça, 1 (uma) camisa e 1 (hum) par de calçado, luva e EPI's, conforme a necessidade das funções operacionais, na admissão;

**B)** 2 (dois) uniformes até 30 (trinta) dias após a sua admissão.

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

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

**3** - Fica assegurado às empresas o direito de desconto 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.



## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA**

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

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ACOMPANHAMENTO DE FILHO AO MÉDICO**

As empresas aceitarão atestados médicos de acompanhamento de filhos, por até 04 (quatro) vezes ao ano, nas seguintes situações:

- a) Das empregadas mães, com filhos até 06 (seis) anos de idade ou excepcionais;
- b) Dos empregados viúvos ou separados judicialmente, com a guarda dos filhos, nas mesmas condições.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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/ABCDMRP** e seus conveniados, sendo que a falta de indicação do CID não invalida o mesmo.

### **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 consequente 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.

## RELAÇÕES SINDICAIS

### SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SINDICALIZAÇÃO

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

#### REPRESENTANTE SINDICAL

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DELEGADO SINDICAL

Por se tratar esta Convenção de norma Coletiva com Sindicato Profissional da categoria preponderante da Limpeza Urbana, as empresas, com mais de 175 (cento e setenta e cinco) empregados proporcionarão condições para eleição direta, entre os empregados, de 01 (hum) Delegado Sindical por garagem e 01 (hum) Delegado Sindical para o setor da varrição, com assistência **SIEMACO/ABCDMRP**, de acordo com o regulamento que o **SIEMACO/ABCDMRP** já consignou com empresas do ramo de Limpeza Urbana e que deverá ser apresentado para as formalidades necessárias.

Ficam preservadas as condições das empresas que tinham Delegado Sindical, conforme quantidade e critérios estabelecidos em regulamento específico.

1 - Para as hipóteses em que houver Representante Sindical (Diretor de Base), nas dependências das empresas ou nos locais de prestação de serviços com mandato e garantia de emprego, conforme diretoria executiva fica dispensada a realização de eleição de Delegado Sindical.

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

#### CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas, contribuirão em favor do **SELUR** com a importância equivalente a 0,5% (cinco décimos por cento) mensalmente, sobre o total bruto de salários pagos aos empregados, constantes da folha de pagamento e da guia de recolhimento do **FGTS** e apresentarão 1 (uma) cópia desta última, que ficará arquivada, excluindo-se apenas os integrantes de categorias profissionais liberais e diferenciadas.

10

1 - o recolhimento de que trata esta cláusula será efetuado diretamente ao **SELUR**, conforme percentuais mencionados, em guias ou recibos fornecidos pelo mesmo.

2 - o prazo para recolhimento das importâncias previstas, não poderá exceder o último dia útil do mês seguinte ao de referência sob pena de multa de 2% (dois por cento), sobre o total devido, além de juros e correção monetária e, em caso de cobrança judicial, com honorários advocatícios na base de 2% (dois por cento).

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

- a) As empresas descontarão mensalmente de todos seus empregados não sindicalizados, a título de contribuição de negociação coletiva, o percentual de 2% (dois por cento) sobre o salário base com desconto máximo de R\$15,00 (quinze reais) conforme deliberado em assembleia a partir da folha de pagamento do mês de abril de 2014. O valor do desconto a título de contribuição de negociação coletiva será repassado aos cofres da entidade até o dia 10 de cada mês após efetuarem os descontos dos trabalhadores através de guias próprias fornecidas pela entidade.
- b) O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de contribuição de negociação coletiva será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SIEMACO ABC fará com que a obrigação pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão ou reembolso junto ao trabalhador.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA PPR 2014**

As empresas efetuarão desconto de todos seus empregados não sindicalizados ao SIEMACO ABC, o percentual de 5% sobre o valor pago em cada parcela, a título de Contribuição de Negociação Coletiva PPR/ 2014 com limite máximo de R\$ 30,00 (trinta reais) por empregado.

a) O valor do desconto efetuado a título de contribuição de negociação coletiva será repassado aos cofres da entidade 10 dias após o pagamento aos trabalhadores através de guias próprias fornecidas pelo mesmo;

~~b) O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de contribuição de negociação coletiva será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SIEMACO ABC fará com que a obrigação pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador.~~



## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS

As empresas concederão local para afixação de avisos do SIEMACO/ABCDMRP.

### DISPOSIÇÕES GERAIS

#### DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA

Em caso de descumprimento de cláusulas que não possuem multas específicas, o Sindicato Profissional notificará a empresa para que no prazo de 10 (dez) dias úteis, regularize, justifique ou negocie prazo para o cumprimento, sob pena de aplicação de multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do piso da categoria, a favor de cada empregado prejudicado.

### OUTRAS DISPOSIÇÕES

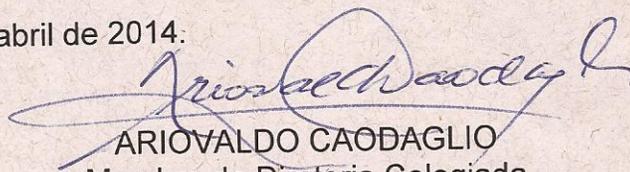
#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU REVOGAÇÃO

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

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - REGISTRO

Caberá ao SIEMACO/ABCDMRP a providência de imediatamente encaminhar ao Ministério do Trabalho, este instrumento para o competente registro e arquivo.

São Paulo, 11 de abril de 2014:



ARIOVALDO CAODAGLIO

Membro de Diretoria Colegiada

SINDICATO DAS EMPRESAS DE LIMPEZA URBANA NO EST S PAULO



ROBERTO ALVES DA SILVA

Presidente

SIEMACO - ABC - SIND EMPR EMPR DE PREST DE SERV DE ASSEIO E  
CONS,LIMP URB.E MANUT AREAS VERDES PUBLS E PRIV DE  
S.ANDRE,S.B.C.,S.C.SUL,D,M E R.PIRES