Convenção Coletiva De Trabalho 2016/2017

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, LIMPEZA URBANA, AMBIENTAL, AREAS VERDES PUBLICAS E, CNPJ n. 05.591.829/0001-20, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS DONIZETI FRANCA DE OLIVEIRA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE
As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2016 a 28 de fevereiro de 2017 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em empresas de Limpeza Urbana,Manipulação e Destinação Final de Resíduos**, com abrangência territorial em **Caieiras/SP e Francisco Morato/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Reajuste Salarial para o município de Caieiras:
Os salários até o limite de R$ 5.475,00 (cinco mil quatrocentos e setenta e cinco reais) serão reajustados, a partir de 01/março/2016, de acordo com a seguinte consideração:
Sobre os salários, vigentes em 01/março/2015, será aplicado o percentual de reajuste de 11,08% (onze inteiros e oito centésimos por cento).
Os salários acima de R$ 5.475,00 (cinco mil quatrocentos e setenta e cinco reais) serão reajustados, a partir de 01/março/2016, de acordo com a seguinte consideração:
Sobre os salários, vigentes em 01/março/2015, será aplicado o percentual de reajuste de 7,76% (sete inteiros e setenta e seis décimos por cento).

Reajuste Salarial para os demais municípios:
Os salários até o limite de R$ 5.425,00 (cinco mil quatrocentos e vinte e cinco reais) serão reajustados, a partir de 01/março/2016, de acordo com a seguinte consideração:
Sobre os salários, vigentes em 01/março/2015, será aplicado o percentual de reajuste de 11,08% (onze inteiros e oito centésimos por cento).
Os salários acima de R$ 5.425,00 (cinco mil quatrocentos e vinte e cinco reais) serão reajustados, a partir de 01/março/2016, de acordo com a seguinte consideração:
Sobre os salários, vigentes em 01/março/2015, será aplicado o percentual de reajuste de 7,76% (sete inteiros e setenta e seis décimos por cento).

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS FUNCIONAIS

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

A remuneração, em menção, vigerá a partir de 01/março/2016 e será paga ou entregue até o quinto dia útil do mês seguinte.
A) Salários funcionais para o município de Caieiras:

março/2016	**Coletores/Bueristas**	**Varredores/ Serventes de Usina de Tratamento de Lixo e Transbordo Municipal**	**Operador de Máquina de Aterro**	**Operador de Roçadeira, Operador de Motoserra e Capinador**
salário mensal	R$ 1.296,31	R$ 1.119,73	R$ 1.660,78	R$ 1.296,31
insalubridade mensal	R$ 352,00	R$ 176,00	R$ 176,00	R$ 176,00
Tíquete-Refeição mensal	R$ 399,14	R$ 399,14	R$ 399,14	R$ 399,14
Vale Alimentação mensal	R$ 191,72	R$ 191,72	R$ 191,72	R$ 191,72

O tíquete refeição e o vale alimentação poderão ser unificados e pagos mensalmente, hipótese em que do valor total ter-se-á 1/3 correspondente ao vale alimentação e 2/3 correspondentes ao ticket-refeição.

B) Salários funcionais para os demais municípios:

março/2016	**Coletores/Bueristas**	**Varredores/ Serventes de Usina de Tratamento de Lixo e Transbordo Municipal**	**Operador de Máquina de Aterro**	**Operador de Roçadeira, Operador de Motoserra e Capinador**
salário mensal	R$ 1.284,47	R$ 1.109,50	R$ 1.645,62	R$ 1.284,47
insalubridade mensal	R$ 352,00	R$ 176,00	R$ 176,00	R$ 176,00
Tíquete-Refeição mensal	R$ 395,49	R$ 395,49	R$ 395,49	R$ 395,49
Vale Alimentação mensal	R$ 189,97	R$ 189,97	R$ 189,97	R$ 189,97

O tíquete refeição e o vale alimentação poderão ser unificados e pagos mensalmente, hipótese em que do valor total ter-se-á 1/3 correspondente ao vale alimentação e 2/3 correspondentes ao ticket-refeição.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ISONOMIA SALARIAL

Fica garantido que na ocorrência de novos contratos de limpeza urbana, oriundos de processos licitatórios ou concessão, as empresas se obrigarão a considerar para a formação de seus preços, o mesmo salário base mensal previsto aos empregados varredores, nos valores apresentados nas tabelas previstas na cláusula 4ª Salários Funcionais àquelas funções operacionais com salários inferiores a este, e, implantá-lo nos locais onde ocorrerem tais fatos, ainda que durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCO

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

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 agências 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 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 P.I.S. (Plano de Integração Social), comprovadamente.

C) Licença Paternidade

Será concedida em conformidade com o previsto em lei.

D) Acompanhamento de Filhos ao Médico

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

CLÁUSULA NONA - 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 30 de novembro e a 2ª parcela até o dia vinte de dezembro de cada ano;
c) Férias: até 2 (dois) dias antes do início do período de fruição (gozo).
d) O pagamento do PPR será observado de acordo com a previsão constante de norma coletiva específica para esse fim,
e) Entrega dos benefícios (Tíquete Refeição e Vale Alimentação):
Será feita antecipadamente, até o 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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias, trabalhadas em dias úteis, serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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:

O percentual referente ao adicional de quinquênio que corresponde a 5% para todo empregado que contar ou completar 5 (cinco) anos ininterruptos na empresa, será mantido para os empregados que até abril/99 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 quinquênio completado é que têm direito a manutenção do valor do adicional de quinquênio. Os empregados que, em 01/abril/1999, ainda não tivessem completado o quinquênio, não têm direito ao adicional de quinquênio, que, porventura, viesse ou venha a ser completado;

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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, operador de máquina de aterro, operador de Roçadeira, operador de Moto Serra e capinador : grau médio, que corresponde a 20% (vinte por cento) do salário mínimo;
b) Para os empregados que exerçam a função de coletores e bueiristas: grau máximo, que corresponde a 40% (quarenta por cento) do salário mínimo.

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIOS

Os prêmios de qualquer natureza incorporarão os salários para efeito de férias, 13º salário e F.G.T.S.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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;

As partes resolvem estabelecer o prazo até 31 de agosto de 2016 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** convenente.

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. Se ainda assim persistir frustrada a negociação, fica avençada a distribuição semestral de importância equivalente a 20% (vinte por cento) do salário do empregado, a cada empregado abrangido por esta Convenção

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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, a empresa fará 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 do tíquete-refeição deverá ser reajustado, com vigência a partir da competência março/2016, em 11,08% sobre o valor vigente na competência março/2015. O valor total mensal mínimo do tíquete-refeição, a partir da competência março/2016, para o total de 25 vales, corresponde aos valores apresentados nas tabelas previstas na cláusula 4ª - Salários Funcionais. 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.

4 - As empresas e a entidade profissional poderão firmar acordo coletivo para substituir o fornecimento do tíquete-refeição pelo fornecimento de refeição " in-natura" que atenda os pressupostos do programa de alimentação do trabalhador. O eventual acordo coletivo também poderá alterar os valores da remuneração (salário-base e /ou vale alimentação) em substituição ao tíquete-refeição; tudo conforme as partes vierem a se conciliar.

As empresas que comprovadamente, há pelo menos 6 (seis) meses já vinham fornecendo refeição "in natura", atendendo os pressupostos do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) sem que houvesse discordância formal dos empregados ou entidade representante da categoria, poderão manter o fornecimento da mesma forma.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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, a empresa fará 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 do Vale Alimentação deverá ser reajustado, com vigência a partir da competência março/2016, em 11,08% sobre o valor vigente na competência março/2015.O valor total mensal mínimo do Vale Alimentação, a partir da competência março/2016, para o total de 25 vales, corresponde aos valores apresentados nas tabelas previstas na cláusula 4ª - Salários Funcionais. 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.

4 - As empresas e a entidade profissional poderão firmar acordo coletivo para substituir o fornecimento do vale alimentação pelo fornecimento de cesta de alimentos " in-natura" com quantidade e diversidade de alimentos que atenda ao interesse das partes no acordo . O eventual acordo coletivo também poderá alterar os valores da remuneração (salário-base e /ou tíquete-refeição) em substituição ao vale alimentação; tudo conforme as partes vierem a se conciliar.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL

A **FEMACO** 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.
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$ 8,00(oito reais)** 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$ 4,00(quatro reais).**
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.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE

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

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

2 - 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 VIGÉSIMA - 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 menor salário funcional.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIO MEDICO

As empresas deverão implantar um plano de Convênio Médico, que atenda o empregado e seus dependentes ou, no mínimo o próprio empregado.
O plano de Convênio Médico será opcional para o empregado que, optando, arcará com 50% do custo do Convênio Médico.

O plano deverá ser implantado até 01/08/2016 e deverá ter valor máximo do custo do Convênio Médico de R$ 30,00 (trinta reais) por mês, sendo que 50% desse valor – R$ 15,00 (quinze reais) será de responsabilidade do empregado, cujo pagamento ocorrerá através do desconto em folha salarial. No caso desse custo ser maior que referido valor, o desconto a ser feito do empregado não ultrapassará o valor de R$ 15,00 (quinze reais) por vida segurada.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ADMISSÕES APOS 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 VIGÉSIMA QUARTA - RETENÇÃO EXCEDENTE DA CTPS/MULTA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho, o efetivo cargo ocupado pelo empregado, principalmente nas funções objeto do contrato operacional, dando preferência às denominações usuais de "COLETOR", "VARREDOR" , "SERVENTE DE USINA", "OPERADOR DE ROÇADEIRA" "OPERADOR DE MOTO SERRA" E "CAPINADOR" ficando coibido, para atividades operacionais bem definidas, a adoção de termos genéricos como Serventes, Ajudantes ou Auxiliares de Serviços diversos ou gerais que só serão tolerados em serviços de apoios internos da própria empresa.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISORIAS CONTRATUAIS

Ultrapassados 30 (trinta) dias do prazo legal para pagamento dos direitos trabalhistas, resultantes da Rescisão Contratual, a empresa descumpridora responderá pelo pagamento de multa equivalente ao salário diário percebido pelo empregado, por dia de atraso, paga diretamente ao mesmo, até a efetiva quitação das verbas rescisórias. A multa será devida a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia útil após o prazo legal estabelecido.

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PPP - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO 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.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 .

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

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRANSFERÊNCIAS

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, as mudanças de local de trabalho bem como o horário, respeitada a legislação atinente a cada caso. As empresas se obrigam a efetuar o pagamento das despesas com condução, antecipadamente, até o primeiro pagamento, em razão da transferência de local, caso sejam necessárias conduções excedentes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE DE EMPREGADOS

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

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 estabilidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO

Serão garantidos emprego ou salário, nas seguintes situações:

A) Gestante
Às empregadas gestantes, até sessenta dias após o retorno da licença compulsória estabelecida na Constituição Federal. Nesse período não poderá ser concedido aviso prévio e, no caso de férias, somente a pedido da empregada. Na hipótese de acordo para rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com anuência do **SINDICATO PROFISSIONAL**, independentemente do tempo de serviço.

B) Serviço Militar

Aos empregados em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 90 (noventa) dias após o desligamento da unidade em que serviu.
Na hipótese de acordo para rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com a anuência do **SINDICATO PROFISSIONAL.**

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) Aposentadoria / Estabilidade

Aos empregados que contarem com 3 (três) anos ou mais na empresa e estiverem a 6 (seis) meses da aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade.
"A caracterização do direito à essa estabilidade provisória depende também da comunicação do empregado à empresa, por escrito, sob protocolo, a partir do momento da aquisição do direito até o prazo de 30 dias; após o que o direito estará prescrito"

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MEDICOS

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 **SINDICATO PROFISSIONAL** e seus conveniados, sendo que a falta de indicação do CID não invalida o mesmo.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SISTEMA COMPENSAÇÃO DE HORAS (" BANCO DE HORAS")

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

2 –.O Sistema, ora facultado, deverá ser negociado entre as empresas e o Sindicato, sendo garantidas minimamente as seguintes regras:

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

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

2.2.1 - O saldo credor das horas extras do mês será pago, no próprio mês, na proporção de 50% da quantidade de horas, a título de horas extraordinárias com o adicional legal de 50%.

2.2.2 - O saldo credor de 50% das horas extras do mês, será levado a crédito do banco de horas para compensação nos meses seguintes até o limite de 6 meses, conforme descrito no item 2.2.4.

2.2.3 - O eventual saldo devedor, será levado a débito do banco de horas para compensação nos meses seguintes até o limite de 1 ano

2.2.4 - Decorrido o período de 6 meses da implantação do Banco de Horas as horas a crédito dos empregados deverão ser pagas, a título de horas extraordinárias com o adicional de 50%; os eventuais saldos devedores serão automaticamente debitados para compensação no período seguinte.

2.2.5 - No caso dos empregados cujos contratos de trabalho se extinguirem, ou sejam rescindidos, caso haja saldo devedor, este não poderá ser descontado na rescisão do contrato de trabalho.
2.2.6 - Os trabalhos aos domingos e feriados, que não forem objeto de folga compensatória, não farão parte do banco de horas e, portanto, deverão ser pagos mensalmente da mesma forma como já se procede atualmente.

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 época 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 transito 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 pratico 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, ajudantes de equipes de serviços diversos, operador de roçadeira, operador de moto serra e capinador, 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - BEBEDOUROS

As empresas se obrigam a manter água potável, em todas as garagens e pontos de apoio operacional.

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA

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

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - USO DO PROTETOR SOLAR

Considerando que as partes convenentes , 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, tendo para fazê-lo o prazo de 120 (cento e vinte) dias

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 PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

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

1 - O primeiro uniforme será fornecido na admissão;
2 - O segundo uniforme será fornecido após 15 (quinze) dias da admissão;
3 - Os uniformes serão substituídos sempre que necessário;

4 - Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa ficará obrigada a restituir-lhe em dobro o respectivo valor, na forma do art. 462 da C.L.T. ;
5 - Fica assegurado às empresas o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido gratuitamente ao empregado, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, na ocasião da quitação das verbas rescisórias.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTOJO DE PRIMEIRO SOCORROS

As empresas manterão, nos pontos de apoio de trabalho, 01 (hum) estojo de primeiros-socorros.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO

O **SINDICATO PROFISSIONAL** 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 QUARTA - DELEGADO SINDICAL

Por se tratar esta Convenção de norma Coletiva com o **Sindicato Profissional** da categoria preponderante da Limpeza Urbana, as empresas, com mais de 200 (duzentos) empregados proporcionarão condições para eleição direta, entre os empregados, de 01 (hum) Delegado Sindical por garagem e 01 (hum) Delegado Sindical para o setor de varrição, com assistência do **SINDICATO PROFISSIONAL**, de acordo com o regulamento que o **SINDICATO PROFISSIONAL** 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 – As empresas liberarão os delegados sindicais e os membros da CIPA, este limitado a 2 (dois) por empresa, sem prejuízo da remuneração, para participarem de congressos, seminários, eventos, cursos ou outras atividades sindicais, por 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 pelo **SINDICATO PROFISSIONAL**, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias de cada evento.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Com base nas disposições contidas no artigo 8º inciso IV da Constituição Federal, no artigo 513, alínea "e" da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho e de acordo com a MEMO CIRCULAR SRT/MTE n. 04 de 20.01.06 do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas ficam obrigadas a descontar, do salário de Junho de 2016, devidamente corrigido, a importância equivalente a 3% (três por cento) do salário de cada empregado, limitado o desconto a R$ 46,00 (quarenta e seis reais), a título de Contribuição Negocial, devendo as importância serem recolhidas ao SIEMACO TABOÃO, COTIA E REGIÃO em guias próprias fornecidas pelo mesmo até o dia 10 de julho de 2016, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correção legais. Cópia do comprovante do recolhimento deverá ser enviada ao SINDICATO, acompanhada de relação nominal dos empregados e respectivos descontos, no prazo de 10 (dez) dias a contar do recolhimento. Nos demais meses, sucessivamente o desconto será de 1/5% (Hum e meio por cento) à titulo de contribuição negocial mensalmente ,limitado a R$ 46,00 (quarenta e seis reais), e o recolhimento será até o dia 10 do mês subsequente.
A contribuição Negocial e a Contribuição Negocial Mensal foi aprovada em Assembleia Geral do SIEMACO TABOÃO DA SERRA E REGIÃO e é validada para o período de O I de março de 2016 a 28 de fevereiro de 2017. Conforme aprovado em assembleia geral, dos trabalhadores em 27 de janeiro de 2016 as 17:00 horas. Aos empregados é assegurado o direito de oposição quanto aos descontos, em conformidade com o estabelecido em assembleia da categoria.
O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Profissional Negocial será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SINDICATO fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta á EMPRESA, sem permissão de desconto ou reembolso vir a ser efetuado a outro Sindicato, que não seja o representante legal dos empregados, observando-se o local de prestação de serviços do empregado em relação a base territorial do SIEMACO TABOÃO DA SERRA E REGIÃO, sindicato dos trabalhadores em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Ambiental, Áreas Verdes Públicas e Privadas, Manipulação e Destinação Final de Resíduos de Taboão da Serra, Cotia, Embu, Embu-Guaçu, Vargem Grande Paulista, São Lourenço da Serra, Francisco Morato, Franco da Rocha, Caieiras e Itapecerica da Serra.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL

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

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

3 - O prazo para recolhimento das importâncias previstas, não poderá exceder o último dia útil do mês seguinte ao de referência sob pena de multa de 5% (cinco por cento), sobre o total devido, além de juros e correção monetária e, em caso de cobrança judicial, com honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ASSISTENTE SOCIAL

As empresas, que contarem com mais de 200 (duzentos) empregados, na somatória total de seus quadros funcionais, disporão de um (a) Assistente Social para atendimento dos mesmos por meio período e, contando com mais de 500(quinhentos) empregados, disporão de um (a) Assistente Social em período integral.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

As empresas concederão local para afixação de avisos do **SINDICATO PROFISSIONAL.**

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO

Caberá ao **SINDICATO PROFISSIONAL** a providência de imediatamente encaminhar ao Ministério do Trabalho, este instrumento para o competente registro e arquivo.

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

CARLOS DONIZETI FRANCA DE OLIVEIRA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, LIMPEZA URBANA, AMBIENTAL, AREAS VERDES PUBLICAS E