

SIEMACO - Sindicato Específico dos Empregados nas Empresas de Limpeza Urbana, Áreas Verdes, Limpeza e Conservação dos Municípios de Sorocaba e Região, vem através do presente apresentar nossa pauta de reivindicações (Trabalhadores LIMPEZA AMBIENTAL), data base janeiro de 2011, como segue:

1-VIGÊNCIA E DATA-BASE: As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2011 a 31 de dezembro de 2011 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

2-ABRANGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s), de Serviços, Asseio e Conservação Ambiental, com abrangência territorial nos municípios de Sorocaba, Águas de Santa Bárbara, Angatuba, Araçoiaba da Serra, Avaré, Bofete, Boituva, Botucatu, Capão Bonito, Capela do Alto, Cerquilha, Cesário Lange, Conchas, Coronel Macedo, Fartura, Ibiúna, Iperó, Itaberá, Itaí, Itapetininga, Itapeva, Itatinga, Laranjal Paulista, Mairinque, Paranapanema, Pardinho, Pereiras, Piedade, Pilar do Sul, Porto Feliz, Ribeirão Branco, Salto de Pirapora, Salto, São Miguel Arcanjo, São Roque, Socorro, Taquarituba, Tatuí e Votorantim-SP.

3 - SALÁRIOS NORMATIVOS: a) - A partir de 1º de janeiro de 2011, serão garantidos os seguintes salários normativos, para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), exceto as jornadas estabelecidas nas cláusulas: *JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 04 HORAS DIÁRIAS e JORNADA DE TRABALHO DE 06 HORAS DIÁRIAS*. PISO SALARIAL MÍNIMO R\$ 610,00, COPEIRA R\$ 617,49, LIMPADOR DE VIDROS R\$ 678,70, RECEPCIONISTA R\$ 672,35, PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO /ASSEMELHADO R\$ 728,73, AUXILIAR DE DEPARTAMENTO DE PESSOAL R\$ 672,35, ZELADORIA EM PRÓPRIOS PÚBLICOS R\$ 792,26, DEDETIZADOR/ ASSEMELHADO R\$ 717,64, TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO R\$ 809,39, AUXILIAR EM DESENTUPIMENTO R\$ 610,00, AUXILIAR DE MANUTENÇÃO R\$ 636,96, DEMAIS FUNÇÕES R\$ 636,96, HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000 psi) R\$ 776,25, OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADO R\$ 859,62, OPERADOR DE VÁCUO R\$ 885,50, SUPERVISOR HOSPITALAR PARA SERVIÇOS DE LIMPEZA (220 horas / mês) RESPONSÁVEL POR 50 EMPREGADOS R\$1.762,40, SUPERVISOR HOSPITALAR PARA SERVIÇOS DE LIMPEZA (220 horas / mês) RESPONSÁVEL POR 51 A 100 EMPREGADOS R\$ 2.291,11, SUPERVISOR HOSPITALAR PARA SERVIÇOS DE LIMPEZA (220 horas / mês) RESPONSÁVEL ACIMA DE 101 EMPREGADOS R\$ 2.467,36, COORDENADOR HOSPITALAR PARA SERVIÇOS DE LIMPEZA (220 horas/mês – hospitais acima de 150 leitos) R\$ 2.753,73. **b)** - Entende-se como PISO SALARIAL MÍNIMO, o salário a ser pago para os trabalhadores exercentes das funções, cujas denominações estão relacionadas com a atividade de asseio, limpeza e conservação predial: • Auxiliar de limpeza; • Faxineiro; • Limpador; • Ajudante de limpeza; • Servente; • Servente de limpeza; • Agente de Asseio e Conservação; • Auxiliar de Serviços Gerais – em conformidade com a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO (Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego – www.mte.gov.br) **c)** - Entende-se como piso do HIDROJATISTA, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que trabalham operando com pressões até 4.000 psi. **d)** - Entende-se como piso do OPERADOR DE VÁCUO, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que exercem as funções em caminhões limpa fossa. **e)** COMISSÕES: Fica estabelecido, que o técnico em desentupimento e o auxiliar em desentupimento, além da garantia do piso salarial, terão direito a uma comissão por serviço executado, onde os percentuais deverão ser estabelecidos livremente entre empresa e empregado. **e.1)** - O empregado que exerça função de encarregado, líder e/ou assemelhado, terá os seguintes acréscimos sobre o piso salarial profissional de sua

respectiva função, por grupo de empregados supervisionados: **e.2)** responsável por até 10 (dez) empregados – valor equivalente ao salário normativo da área mais 10% (dez por cento); **e.3)** responsável por 11 (onze) a 20 (vinte) empregados – valor equivalente ao salário normativo da área mais 20% (vinte por cento); **e.4)** responsável por 21 (vinte e um) a 30 (trinta) empregados – valor equivalente ao salário normativo da área mais 30% (trinta por cento); **e.5)** responsável por 31 (trinta e um) ou mais empregados – valor equivalente ao salário normativo da área mais 50% (cinquenta por cento).

4 - AUMENTO SALARIAL: A partir de 1º de janeiro de 2011 as empresas concederão um aumento salarial de **15% (quinze por cento)**, que terá como base de aplicação os salários vigentes em 31 de dezembro de 2010. Este percentual deverá ser aplicado a todos os empregados, até a parcela salarial de R\$ 3.672,00 (três mil seiscentos e setenta e dois reais). Aos valores que superarem esta parcela salarial será aplicado o percentual de 4,17% (quatro inteiros e dezessete décimos por cento). **a)- COMPENSAÇÃO:** As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente no período compreendido entre 1º janeiro de 2010 a 31 de dezembro de 2010, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem. **b)** - Os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2010, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/12 por mês. , com exceção aos pisos já estabelecidos na tabela de *PISOS SALARIAIS MÍNIMOS*.

5-PAGAMENTO EM CHEQUE: As empresas que efetuarem o pagamento de salários em cheque deverão proporcionar aos seus empregados, dentro da jornada de trabalho, tempo hábil para recebimento em banco, desde que coincidente o horário de trabalho com o do expediente bancário.

6-PAGAMENTO DE SALÁRIOS/FÉRIAS/DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIOS- PRAZOS: As empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento do salário mensal, integral ou parcial, de seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalhado. O pagamento dos dias de férias deverão ser efetuadas até 2 (dois) dias antes do seu início do seu gozo. O pagamento das parcelas do 13º salário deverá respeitar os prazos estabelecidos na forma de Legislação vigente. **a)** - O não pagamento no prazo estabelecido, do salário, das férias e do 13º salário acarretará à empregadora, multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo.

7-SALÁRIO SUBSTITUTO: Será garantido ao empregado substituto o mesmo salário percebido pelo substituído, nos termos da Súmula 159 do TST.

8-ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE: As empresas pagarão a seus empregados os seguintes adicionais: **INSALUBRIDADE:** **a)** 20% (vinte por cento) do salário mínimo aos empregados que prestam serviços de limpeza em hospitais, postos de saúde, ambulatórios médicos, clínicas médicas e clínicas odontológicas; **b)** 40% (quarenta por cento) do salário mínimo aos empregados que prestam serviços de limpeza em setores sujeitos a doenças por contaminação (leprosários, isolamentos e necrotérios, centro cirúrgico, unidade de terapia intensiva); **b.1)** - As empresas que possuírem PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e Laudo Técnico Pericial anual especificando os graus de risco no ambiente de trabalho, poderão pagar os percentuais de insalubridade de acordo com o estabelecido nas Normas Regulamentadoras - NRs 15 e 16, garantindo-se o pagamento de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo. **c)** 20% (vinte por cento) do salário mínimo aos empregados que exerçam a função de dedetizador ou assemelhado; **d)** 20% (vinte por cento) do salário mínimo aos empregados que exerçam a função de técnico em

desemprego e auxílio de desemprego. PERICULOSIDADE: **a)** 30% (trinta por cento) sobre a remuneração aos empregados que exerçam a função de limpador de vidros utilizando-se de balancim manual, mecânico, cadeirinha, cinto de segurança, cordas ou semelhantes; **b)** 30% (trinta por cento) sobre remuneração aos empregados que exerçam tarefas em depósito de combustíveis, em abastecimento de veículos, borracharias e aos soldadores;

9-PRÊMIOS/INTEGRAÇÃO: Os prêmios de qualquer natureza, não previstos nesta Pauta, integrarão o salário para os efeitos do pagamento do 13º salário, férias e FGTS.

10-PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS: Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, estabelecendo para este período o Sistema de Participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado. A verba objeto do presente PPR – Programa de Participação nos Resultados está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3ª da Lei nº10. 101/2000. PERÍODO DE APURAÇÃO E PAGAMENTO: O período de apuração inicial do PPR será de janeiro de 2011 até junho de 2011 com o pagamento até o dia 10 (dez) do mês subsequente e julho de 2011 até dezembro de 2011 com o pagamento até o dia 10 (dez) do mês subsequente. CONDIÇÕES GERAIS: FALTAS: O empregado não poderá ter nenhuma falta no período, havendo qualquer ausência, o empregado perderá um percentual de 20% do valor, por cada falta, no respectivo período. Serão consideradas tanto as faltas injustificadas como as justificadas, ou seja: o empregado começará com direito a 100% do valor do PPR – Programa de Participação nos Resultados e perderá a percentagem de 20%, conforme for se ausentando ao trabalho; **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PPR – Programa de Participação dos Resultados, as ausências legais oriundas de norma legal prevista na legislação vigente (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho). **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Nos casos previstos nesta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado (na presença do representante sindical laboral), os comprovantes de faltas (cartão de ponto/ atestado médico/ resumo da folha de ponto, etc.), no prazo máximo de 02 dias após o pagamento do benefício, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% do valor correspondente ao respectivo período; **VALOR DO PPR:** R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), sendo pago em duas parcelas de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) cada, semestralmente, em 10 de julho e 10 de janeiro de cada ano. **PENALIZAÇÃO:** Fica estabelecido o pagamento de ½ (meio) piso salarial mínimo, estabelecido na Convenção Coletiva Vigente à época, semestralmente, para as empresas que não aderirem no prazo preestabelecido nesta cláusula, em favor de cada empregado. **a)** Caso o empregado já obtenha referido benefício, concedido pela Empresa Empregadora, deverá atentar para as seguintes situações: **a.1)** Sendo este valor maior aquele estipulado no item acima, “VALOR DO PPR”, não poderá ocorrer diminuição do mesmo, considerando o Direito adquirido do empregado sobre o PPR concedido pela Empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nos Acordos ulteriores a este: **a.2)** Sendo este valor menor do que aquele estipulado no item anterior fica o Empregador obrigado a complementá-lo a fim de que possa atingir os valores acordados neste Instrumento. **CONCILIAÇÃO:** Na hipótese de divergência relativamente ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si. Comprometem-se os representantes sindicais (laboral e

patronal), ao final de cada período estabelecido na cláusula 1ª, a estudarem melhores condições/ valores e formas de pagamentos, bem como a analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este *PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS*.

11-CESTA BÁSICA: As empresas fornecerão sem ônus para o trabalhador, mensalmente, a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho, uma cesta básica *in natura*, no valor de R\$ 59,50, contendo no mínimo, os seguintes mantimentos de primeira linha: 2 pacotes de 5 kg de arroz agulhinha tipo 1, 3 latas de 900 ml de óleo de soja, 4 pacotes de 1 kg de feijão, 2 latas de 140g de extrato de tomate, 2 kg de açúcar refinado, 2 latas de 135g de sardinha em óleo, 1 kg de sal refinado, 1 lata de 180 g de salsicha, 1 kg de farinha de trigo, 1 pote de 300g de tempero completo, 1 kg de macarrão, 1 lata de 700g de goiabada/marmelada, ½ kg de café torrado e moído com selo ABIC, 1 caixa de papelão, ½ kg de fubá. **a)** - Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, através de tíquetes, vale alimentação ou cartões magnetizados das empresas fornecedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição ou vale alimentação, para compra de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos, desde que satisfeita as exigências da alínea “b” desta cláusula, e, desde que o empregado seja formalmente préavisado da referida alternância, num prazo nunca inferior a 90 dias. Também terão direito ao recebimento com o valor acima, os empregados afastados por auxílio-doença (acima de 15 dias), acidente do trabalho, licença maternidade, férias e nos casos previstos na cláusula das ausências legais desta norma coletiva, com exceção ao disposto na letra *f*, sendo que para os afastados por auxílio-doença e acidente do trabalho, será observado o período máximo de 90 (noventa) dias. **b)** - O empregador, a seu critério, poderá deixar de fornecer o benefício da cesta ou vale alimentação nas seguintes condições: **b.1)** quando o empregado tiver 1 (uma) falta injustificada no mês; **b.2)** quando o empregado tiver 3 (três) faltas justificadas no mês, não sendo consideradas para efeito exclusivo do fornecimento do benefício as ausências legais previstas nesta norma coletiva; **b.3)** o critério para contagem da falta do empregado, será de acordo com o fechamento do cartão de ponto de cada empresa. **c)** - Na ocorrência de falta de um ou mais produtos constantes da cesta básica, a empresa poderá efetuar a substituição por produto similar. **d)** – A cesta *in natura* ou vale-alimentação será concedida também durante o período de gozo de férias e licença-maternidade. No caso de afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo período máximo de 90 (noventa) dias. Nestas situações especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), efetuar a retirada, nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado. **e)** - Fica estabelecido que a não retirada da cesta *in natura* ou vale alimentação até o dia 30 do mês, implicará na perda da mesma naquele mês. As empresas se obrigam a comunicar o trabalhador no ato do pedido de seu afastamento o constante deste item. **f)** - A retirada da cesta ou vale-alimentação, de conformidade com a alínea “d” desta cláusula, deverá ser contra recibo. **g)** - O vale-alimentação ou cesta básica deverá ser entregue até o dia 20 (vinte) do mês subsequente. **h)** - Este item não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim. **i)** - Os empregados admitidos ou demitidos para fazer *jus* à cesta ou vale-alimentação deverão ter trabalhado no mínimo 15 dias no mês. Parágrafo primeiro: A irregularidade no fornecimento da cesta básica “*in natura*”, por não corresponder à quantidade ou qualidade dos produtos indicados nesta cláusula, desde que comprovada, sujeitará ao empregador o pagamento de uma multa correspondente ao valor facial da cesta básica pago ao empregado prejudicado.

12-TIQUETE REFEIÇÃO: As empresas fornecerão, mensalmente, tíquete refeição no valor de R\$ 4,69, ou auxílio alimentação, por dia efetivamente trabalhado, de forma que não é devido tal benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e

ou injustificadas, afastamentos médicos, independentemente de sua origem, e férias, o qual deverá ser entregue até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente. O Tiquete refeição é devido para jornada de quatro horas cumpridas aos sábados (para empregados que cumprem jornada de 44 horas semanais). **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas que fornecem a refeição, gratuitamente, estão isentas do cumprimento desta obrigação. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas poderão descontar do salário do trabalhador, a título de ressarcimento pelo benefício concedido, o valor de R\$ 0,13, do valor total de cada tiquete ou cartão refeição ou alimentação fornecida, em atendimento a Lei 6321, de 14 de abril de 1976, que trata do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador. **PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para todos os efeitos legais, o benefício acima não se constitui salário e, portanto a ele não incorporará e nem repercutirá sobre qualquer verba consecutória ao salário, tais como, exemplificadamente: aviso prévio, horas extras, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária, sendo devido exclusivamente durante o período que o integrante da categoria atender as condições do *caput*.

13-VALE TRANSPORTE: Na ocorrência de alteração durante o mês do valor da tarifa do transporte utilizado pelo empregado, a empresa procederá, no mês seguinte, a complementação do pagamento do vale-transporte. **a)** - Para comprovar a solicitação de vale transporte por parte do empregado, as empresas se obrigam a manter a opção do empregado por escrito, sob pena de presunção de que o empregado solicitou a quantidade alegada. **b)** - A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale transporte, não deverá ser considerado falta.

14-AUXILIO CRECHE: As empresas onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria ou conveniada, nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, poderão optar por conceder, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, a importância equivalente a 15% (quinze por cento) do salário mínimo vigente no país, por filho menor até 01 ano de idade, para fins de guarda e assistência aos filhos. **a)** - O empregado do sexo masculino viúvo ou separado judicialmente também terá direito ao benefício, desde que comprove possuir legalmente a guarda do (s) filho (s); **b)** - O benefício se aplica aos filhos com idade até 21 (vinte e um) anos, desde que comprovada a condição de inválido, nos termos da legislação previdenciária. **c)** - Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

15-SEGURO DE VIDA EM GRUPO: Sem prejuízo da Assistência Social Familiar Sindical, fica facultada aos empregadores contratação de Seguro de Vida em Grupo em prol de seus empregados, hipótese em que os mesmos contribuirão com até 10% (dez por cento) dos prêmios mensais, a ser descontado em folha de pagamento.

16-ASSISTENCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL: As empresas manterão em favor de todos os seus empregados, associados ou não ao **SIEMACO**, serviço assistencial em caso de incapacitação permanente para o trabalho por perda ou redução de sua aptidão física, ou a seus dependentes em caso de seu falecimento, como definido no Conjunto de Regras distribuídos em anexo e que também serão enviadas aos empregadores junto com o primeiro boleto para pagamento, e a disposição nas entidades Sindicais. **Parágrafo Primeiro:** As empresas pagarão, com o expresse consentimento do **SIEMACO** que firma o presente instrumento, até o dia 10 de cada mês, à gestora da Assistência Social Familiar Sindical, através de guia própria, o valor de R\$ 5,58 (cinco reais e cinquenta e oito centavos), por empregado que possua, tomando-se por base a quantidade de empregados constante no campo “total de empregados do último dia do mês informado” do CAGED do mês anterior ou do último informado ao Ministério do Trabalho e Emprego, sem nenhuma redução a que título for, responsabilizando-se o **SIEMACO**, através de organização gestora especializada,

aprovada pelo SEAC-SP a manter um sistema de assistência social aos trabalhadores. Parágrafo Segundo: Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho os empregadores contribuirão com R\$ 4,58 (quatro reais e cinquenta e oito centavos), por empregado; devendo o saldo R\$ 1,00 (um real) ser descontado do trabalhador em folha de pagamento, ressalvado quanto ao disposto no Parágrafo Terceiro desta norma coletiva. Parágrafo Terceiro: O *SIEMACO* publicou edital no jornal “Diário de São Paulo” em 01 de novembro de 2010, e comunicou o prazo de 10 (dez) dias que antecederesse ao primeiro desconto, para manifestação quanto ao direito de oposição ao desconto aos empregados não associados, manifestado pessoalmente pelo trabalhador interessado em carta de próprio punho na sede da entidade. Ficando sem validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, cartório, e-mail, fax ou diretamente à empresa. Parágrafo Quarto: NOVOS EMPREGADOS – Dos empregados que vierem a ser contratados na atividade de prestação de serviços de asseio e conservação após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se o direito de oposição ao desconto aos empregados não associados, no prazo de 10(dez) dias que anteceder ao primeiro desconto. Parágrafo Quinto: O empregador que por ocasião do óbito ou do fato causador da incapacitação, estiver inadimplente por: falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento ou efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido, responderá perante o empregado ou a seus dependentes, por multa equivalente ao dobro do valor da assistência. Parágrafo Sexto: O óbito ou o evento que possa provocar incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência. Parágrafo Sétimo: Os cartões de identificação e procedimentos da assistência, ora instituída, deverão ser retirados pelos empregadores na base do *SIEMACO*, para distribuição compulsória aos seus trabalhadores. Parágrafo Oitavo: Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento desta assistência social, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT. Parágrafo Nono: O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial. Parágrafo Décimo: Sempre que necessário, à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas deverão ser apresentadas às guias de recolhimentos quitadas.

17-CONVÊNIO FARMACIAS/DROGARIAS: É facultado às empresas firmar convênio com farmácias ou drogarias ou outra modalidade, para aquisição de remédios pelos empregados. **a)** - o desconto será efetuado em folha de pagamento, com a anuência do empregado, no mês subsequente à compra.

18-APOSENTADORIA /INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR E ESTABILIDADE: Ao empregado que contar com 60 (sessenta) meses ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador, será concedido, quando da sua aposentadoria, uma indenização complementar equivalente ao valor de 1(um) salário nominal do empregado. **a)** – Ao trabalhador que estiver a 06 (seis) meses da aquisição do direito a aposentadoria, fica garantida a estabilidade no emprego durante esse período.

19-SALDO DE SALÁRIOS: O saldo de salários referente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, exceto se a homologação ou quitação da rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento geral.

20-DISPENSA/DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA: O empregado dispensado por justa causa sob a alegação de cometimento de falta grave será comunicado por escrito do

fato. A ausência de comunicação escrita presumirá a ocorrência de dispensa imotivada. Se o empregado se negar a acusar o recebimento da comunicação, a recusa deverá ser testemunhada.

21-CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO: As empresas ficam obrigadas a antecipar as despesas com o transporte de seus empregados, em caso de deslocamento de um município para outro, para recebimento de rescisão de contrato de trabalho, NA BASE TERRITORIAL DA ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL. **a)** - As empresas deverão comunicar por escrito ao empregado desligado, a data, local e horário para homologação da rescisão contratual. **b)** - A falta de comparecimento da empresa no ato das homologações previamente agendadas a sujeitará ao pagamento de indenização correspondente a 1 (um) dia da remuneração do empregado, paga diretamente ao mesmo, sem prejuízo das demais penalidades.

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

23-AVISO PRÉVIO: O aviso-prévio proporcional previsto no inciso XXI, do artigo 7º da Constituição Federal, enquanto não regulamentado e na vigência desta norma coletiva, será: **a)** além do prazo legal de 30(trinta) dias, será concedido apenas para efeito de indenização mais um dia por ano completo de serviços prestados pelo empregado a empresa. **b)** Ao empregado dispensado sem justa causa, é assegurado o aviso prévio, por escrito, sob pena de multa de 1(um) salário mínimo revertido ao mesmo. Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

24-RETENÇÃO DA CTPS: Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48(quarenta e oito) horas, de que trata o artigo 29 da CLT.

25-HOMOLOGAÇÕES: As homologações das rescisões contratuais deverão, preferencialmente, ser efetuadas nos sindicatos profissionais. **a)** - Fica facultado ao trabalhador, optar pela realização da homologação da rescisão contratual quando o sindicato profissional tiver sub-sedes, sob pena de a empresa arcar com o pagamento da importância equivalente a 1 (um) dia de salário do empregado e as despesas de condução, paga diretamente ao mesmo. **b)** - Fica estipulado o prazo de 10 (dez) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS deverá ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula. **c)** quando a entidade sindical profissional der causa para o atraso na homologação, especificada na alínea “b” desta cláusula, será obrigada a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

26-TRANSFERÊNCIA: As empresas ficam obrigadas a comunicar seus empregados, por escrito, sob pena de presunção de não comunicação, 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. **a)** - as transferências só poderão ocorrer para locais onde não haja alteração do número de conduções estabelecidas na última

Declaração de Opção de Vale-transporte efetuado pelo empregado. **b)** - as despesas excedentes com transporte, nos casos de transferência do local dos serviços ou atendimento de plantões, deverão ser pagas antecipadamente. **c)** - a transferência intermunicípio, bem como a alteração da jornada de trabalho diurno para noturno e vice-versa só poderá ocorrer desde que esta condição esteja expressa no contrato de trabalho e não provoque prejuízo ao empregado. **d)** - a não observância dos procedimentos acima caracteriza infração ao contrato de trabalho nos termos do artigo 483 letra “d” da CLT, passível de rescisão indireta do contrato de trabalho.

27-JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 4(QUATRO) HORAS DIÁRIAS: Fica garantido o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial na função exercida, para os trabalhadores que cumprem jornada inferior a quatro horas diárias.

28-JORNADA DE TRABALHO DE 6(SEIS) HORAS DIÁRIAS: Fica garantido aos empregados que trabalham a partir de 6 (seis) horas diárias ou 180 (cento e oitenta) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), o piso salarial mínimo da função desempenhada, estabelecida no quadro de salários.

29-TURNO FIXO 12X36: Fica facultada às empresas a compensação de horas, bem como, à implantação de jornada de trabalho em turno fixo de 12 (doze) horas, no sistema 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), observado o limite mensal de 192 (cento e noventa e duas) horas, já computados os DSRs e com a anuência do SIEMACO.

30-AUSÊNCIA LEGAIS: As empresas considerarão ausências legais do empregado ao serviço, aquelas previstas na legislação vigente e nesta norma coletiva, não sendo passíveis de punição e desconto no salário, os seguintes casos: **a)** até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica, **b)** até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento, **c)** por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, **d)** por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada, **e)** até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva, **f)** no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra “c” do artigo 65 da lei 4375/64, **g)** nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, **h)** pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo, **i)** as ausências comprovadas e justificadas por médico, para exame e acompanhamento pré-natal da empregada gestante, Parágrafo Único: as ausências acima relacionadas são oriundas de norma legal prevista na legislação vigente (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho), não se confundindo com ausências motivadas por doença e comprovadas através de atestado médico.

31-FÉRIAS: O gozo de férias não poderá ter início em dias que coincida com sábados, domingos, feriados ou dias-ponte.

32-DA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO: As empresas se obrigam a cumprir, além do estabelecido na legislação em vigor, o seguinte: REFEITÓRIOS: Nos locais com mais de 10(dez) empregados, deverá ser fornecido local apropriado para refeições dos mesmos; VESTIÁRIOS: Nos locais com mais de 10(dez) empregados, deverá ser fornecido vestiários com armários e chuveiros, quando da concordância do cliente; UNIFORMES: Deverão ser fornecidos, gratuitamente, 1(um) uniforme na admissão e outro 30(trinta dias) após. Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa fica obrigada a restituir-lhe em dobro o

respectivo valor, na forma do artigo 462 da Consolidação das Leis do trabalho. Fica assegurado a empresa o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião do desligamento do empregado; **a)** - Fica proibida a utilização de cordas para a execução de serviços de limpeza de vidros externamente. **b)** - As empresas se comprometem a fornecer, trimestralmente, ao SIEMACO relação contendo todos os empregados afastados por auxílio doença ou por acidente do trabalho.

33-ATESTADOS MÉDICOS: As empresas deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo SUS (Sistema único de Saúde) e seus conveniados, bem como, os emitidos pelo serviço médico e odontológico do SIEMACO e seus conveniados e quando o empregado estiver relacionado como dependente em Convênio Médico cujo titular seja o cônjuge. **a)** - deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica. **b)** – A falta de indicação do CID – Classificação Estatística Internacional de Doenças nos atestados médicos, não invalida sua eficácia.

34-COMISSÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: Fica constituída uma comissão formada por técnicos da área de saúde e segurança no trabalho, que terá como tarefa, o levantamento dos graus de risco, insalubridade, etc., da atividade como um todo. **a)** - Os resultados dos trabalhos desenvolvidos pela comissão servirão como balizamento para providências que deverão ser tomadas pelas partes.

35-GARANTIA DE AFASTAMENTO: Fica garantido o afastamento remunerado aos dirigentes sindicais, cipeiros e delegados sindicais, quando da participação em seminários, cursos e congressos realizados pelas entidades sindicais.

36-CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL: **a)** a empresa recolherá aos cofres da Entidade Profissional, através de guias fornecidas pela mesma, até o dia 10 (dez) de cada mês subsequente, o valor correspondente ao montante do desconto efetuado em folha de pagamento dos empregados referente à Contribuição Assistencial dos Empregados, autorizada pela Assembléia Geral dos mesmos, no valor correspondente a 2% (dois por cento) do total bruto dos salários e 5% (cinco por cento) em uma única vez, sobre os salários percebidos no mês de novembro de 2010 a ser repassados em 10 de dezembro de 2010. **b)** A Entidade enviará as guias para o devido recolhimento e após a data, deverá ser remetida ao Sindicato profissional, cópia da guia paga e da folha de pagamento (Instrução Normativa do TST). **c)** No mês de desconto de 5% (cinco por cento) a empresa fica desobrigada a efetuar o desconto de 2% (dois por cento). **d)** O não recolhimento acarretará ao empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei. **e)** O empregado terá direito de se opor ao desconto, até dez dias antes da concretização do mesmo, conforme precedente Normativo do TST. Tal oposição deverá ser feita pelo próprio empregado, individualmente e de próprio punho, perante a Entidade Sindical Profissional.

37-ASSISTENCIAL SINDICAL PATRONAL: As empresas que prestam serviços no município de Sorocaba e Região contribuirão mensalmente, em favor do SIEMACO, com a importância equivalente a 0,5% (zero cinco décimos por cento), sobre o total bruto da folha de pagamento de seus empregados. **a)** o referido recolhimento deverá ser feito até o 10º (décimo) dia útil de cada mês na sede da entidade profissional ou em banco autorizado, conforme guia de recolhimento encaminhada pelo SIEMACO. **b)** As empresas que não efetuarem o recolhimento no prazo citado arcarão com multa de 5% (cinco por cento) sobre o total devido, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e em caso de cobrança judicial arcará com honorários advocatícios na base 5% (cinco

por cento). **c)** As empresas encaminharão mensalmente ao SIEMACO, cópia autenticada das guias de recolhimento do FGTS, para conferência do valor recolhido.

38-MENSALIDADES SINDICAIS: As empresas se obrigam em conformidade com o disposto no artigo 545 da CLT, a descontar na folha de pagamento de seus empregados, a mensalidade sindical, e recolher a respectiva importância aos sindicatos até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao vencido, sob pena das cominações legais.

39-CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA COM AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS: Com intuito de preservar as empresas idôneas, assim como seus respectivos empregados e os contratantes em geral, para efeito deste instrumento e de comprovação junto a terceiros, inclusive justiça do trabalho, Delegacia Regional do Trabalho, Tomador de serviços e Órgãos Licitantes e por força desta convenção e em atendimento ao disposto no Artigo 607 da CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar Certidão de Regularidade para com suas obrigações sindicais. **PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Esta certidão será expedida pelas partes convenientes, individualmente, sendo específica para cada certame licitatório, sendo vedada a emissão de certidões ou declarações de cumprimento parcial das obrigações contidas nesta Cláusula. **PARÁGRAFO SEGUNDO** - Consideram-se obrigações sindicais: a) recolhimento da Contribuição Sindical (profissional e econômica); b) recolhimento de todas as taxas e contribuições inseridas nesta convenção; c) cumprimento integral desta convenção. **PARÁGRAFO TERCEIRO** - A falta da Certidão ou vencido seu prazo, que é de 30 (trinta) dias, permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos sindicatos convenientes, nos casos de concorrências, carta-convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento da CCT.

40-PRAZOS E MULTAS: As empresas se obrigam a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente norma coletiva, sob pena de multa e outras penalidades fixadas neste instrumento nas cláusulas respectivas. No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, a empresa pagará em favor do empregado prejudicado e para cada infração cometida, multa de 20% (vinte por cento) do salário mínimo vigente no país.

MARCIO DE CARVALHO TAVARES
PRESIDENTE