

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

De um lado o **Sindicato das Empresas de Limpeza Urbana no Estado de São Paulo – SELUR**, CNPJ 67.978.288/0001-44, com sede nesta Capital, na Av. Paulista, 807 – cj. 1.418 – 14º andar, neste ato representado por seu presidente, Ariovaldo Caodaglio, CPF 072.227.428-91, adiante simplesmente denominado SELUR, e de outro lado o **Sindicato dos Empregados em Empresas de Limpeza Pública, Limpeza Ambiental, Áreas Verdes e Similares de Araçatuba e Região**, CNPJ: 01.842.402/0001-04, com sede no município de Araçatuba, à Rua Euclides da Cunha, 51 – Araçatuba – SP, neste ato representada por seu presidente, Rosaldo de Oliveira Ribeiro, CPF 165.0.498-06, adiante simplesmente denominado Sindicato Profissional, tem entre si, justo e acordado, a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho, válida para os integrantes da categoria profissional representada pelo sindicato profissional nos municípios de sua base territorial, empregados das empresas de serviços de limpeza urbana, nos termos e condições a seguir:

CLÁUSULA 1ª REAJUSTE SALARIAL

Os salários serão reajustados, a partir de 01/março/2007, de acordo com a seguinte consideração:

Sobre os salários, vigentes em 01/março/2006, será aplicado o percentual de reajuste de 4,52% (quatro inteiros e cinquenta e dois décimos por cento).

1.1 – Prazo para Início do Pagamento com Reajuste

Os salários reajustados vigem a partir de 01/03/2007; a diferença relativa à competência março/2007 deverá ser paga juntamente com a folha salarial de abril/2007, no 5º quinto dia útil de maio/2007.

CLÁUSULA 2ª - 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, no valor de R\$ 400,00 (Quatrocentos reais), 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 3ª - ADMISSÕES APÓS DATA BASE

Não havendo paradigma de função, os empregados admitidos após 01/março/2006 receberão, assim como as empresas constituídas após essa data concederão, o reajuste, previsto na cláusula 1ª, de forma proporcional, na base 1/12 (hum doze avos) por mês de serviço.

CLÁUSULA 4ª - 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 MAGNÉTICOS das empresas fornecedoras desses sistemas de refeição e alimentação, dado o atual estágio do avanço tecnológico do sistema de cartões nas redes de estabelecimentos de alimentos em todo o país.

4.1 – Para efeito da quantidade, a ser distribuída, a empresa fará apuração das faltas injustificadas ocorridas, no mês imediatamente anterior ao de referência dos salários, sendo que cada falta injustificada corresponderá a diminuição de 1 (hum) tíquete-refeição;

4.2 – 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 do gozo de férias.

4.3 – O valor total mensal do tíquete-refeição, a partir da competência março/2007 para 25 vales, será de R\$ 167,80 (cento e sessenta e sete reais e oitenta centavos). As empresas poderão por questão de facilidade operacional, entregar quantidade menor de tíquetes, ajustando os valores faciais de forma a preservar o valor mensal a ser entregue, conforme a proporção da diminuição no item 4.1.

4.4 – As empresas e 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 da mesma forma.

CLÁUSULA 5ª - 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.

5.1 – Para efeito de 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;

5.2 – 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;

5.3 – O valor total mensal, a partir da competência março/2007 para 25 vales será de R\$ 58,05 (cinquenta e oito reais e cinco 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 5.1.

5.4 – As empresas e entidade profissional poderão afirmar 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.

CLÁUSULA 6ª - 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 práticos 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 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 frequências, substituindo-os nos termos do parágrafo 2º do artigo 74 da CLT e do artigo 13º da Portaria MTPS 3.626, de 13 de novembro de 1991.

CLÁUSULA 7ª - 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: grau médio, que corresponde a 20% (vinte por cento) do salário mínimo;

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

CLÁUSULA 8ª - 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/2007 e será paga ou entregue até o quinto dia útil do mês seguinte; o prazo para o pagamento referente a março/2007 será até o quinto dia útil de maio/2007.

A) Coletores/Bueristas

Março/2007

Salário Mensal	R\$ 422,25
Insalubridade Mensal (Cláusula 7ª).....	R\$ 140,00
(40% do salário mínimo)	
Tíquete-Alimentação (Cláusula 4ª)	R\$ 167,80
Vale-Alimentação Mensal (Cláusula 5ª).....	R\$ 58,05

B) Varredores/Serventes de Usina de tratamento de Lixo e Transbordo Municipal
Março/2007

Salário Mensal.....	R\$ 400,00
Insalubridade Mensal (Cláusula 7ª)	R\$ 70,00
(20% do salário mínimo)	

Tíquete-Alimentação Mensal (Cláusula 4ª).....	R\$ 167,80
Vale-Alimentação Mensal (Cláusula 5ª)	R\$ 58,05

C) Operador de Máquina de Aterro

Março/2007-

Salário Mensal.....	R\$ 817,50
Insalubridade Mensal (Cláusula 7ª)	R\$ 70,00
(20% do salário mínimo)	
Tíquete-Alimentação Mensal (Cláusula 4ª)	R\$ 167,80
Vale-Alimentação Mensal (Cláusula 5ª)	R\$ 58,05

CLÁUSULA 9ª - ADICIONAL DE QUINQUÊNIO

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

O percentual referente ao condicional 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 tiverem adquiridos o tempo necessário para o recebimento de tal direito.

A partir de 01/abril/1999, somente os empregados que já contavam com quinquênio completo é que têm direito a manutenção do valor do adicional de quinquênio. Os empregados que, em 01/abril/1999, ainda não tivesse completado o quinquênio, não têm direito ao adicional de quinquênio, que, porventura, viesse ou venha a ser completado;

CLÁUSULA 10ª - 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.

CLÁUSULA 11ª - DIA DO TRABALHADOR DA LIMPEZA URBANA

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

11.1 – Os empregados lotados na mão-de-obra direta, conforme funções definidas na cláusula 8ª (oitava), 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 12ª - 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.

12.1 – O recolhimento de que trata cláusula será efetuado diretamente ao SELUR, conforme percentuais mencionados, em guias ou recibos fornecidos pelo mesmo.

12.2 – O prazo para o 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 13ª - ATRASO DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O descumprimento dos prazos de pagamento 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: 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 juntamente com o pagamento salarial, até o quinto dia útil de cada mês. Ressalta-se que nas situações em que ocorrem atrasos motivados pela empresa fornecedora dos tíquetes ou a transportadora dos mesmos, desde que até 2 (dois) dias, não haverá incidência de multa.

CLÁUSULA 14ª - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS 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.

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

14.2 – 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 deixar de comparecer ao local designado para a homologação.

14.3 – As empresas darão preferência a efetuar as homologações das rescisões contratuais de trabalho no SINDICATO PROFISSIONAL.

CLÁUSULA 15ª - 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 16ª - 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.

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

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

CLÁUSULA 17ª - 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

Ao empregados que contarem com 3 (três) anos ou mais na empresa e estiverem a 6 (seis) meses da aquisição do direito da 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 direito estará prescrito”;

CLÁUSULA 18ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

CLÁUSULA 19ª - 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 20ª - 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” e “SERVENTE DE USINA”, 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.

CLÁUSULA 21ª – 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 excedente.

CLÁUSULA 22ª - 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 a legislação que diz respeito ao fato.

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 23ª ATESTADOS MÉDICOS

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

CLÁUSULA 24ª - QUADRO DE AVISOS

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

CLÁUSULA 25ª - CONVÊNIO FARMÁCIA/DROGARIAS

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

CLÁUSULA 26ª - 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 27ª - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

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

27.1 – O primeiro uniforme será fornecido na admissão;

27.2 – O segundo uniforme será fornecido após 15 (quinze) dias da admissão;

27.3 – Os uniformes serão substituídos sempre que necessário;

27.4 – 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.;

27.5 – Fica assegurado às empresas o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido gratuitamente ao empregado, em caso de não devolução ao estrago voluntário do mesmo, na ocasião da aquisição das verbas rescisórias.

CLÁUSULA 28ª – 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.

CLÁUSULA 29ª - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS

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

CLÁUSULA 30ª – 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.

CLÁUSULA 31ª - DELEGAÇÃO 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 Delegação Sindical, conforme quantidade e critérios estabelecidos em regulamento específico.

31.1 - 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 ou outras atividades sindicais, por um 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 antecedência de 5 (cinco) dias de cada evento.

CLÁUSULA 32ª - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

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

CLÁUSULA 33ª - 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 à distância do deslocamento exigir essa condição.

CLÁUSULA 34ª - CONVÊNIO MÉDICO

Recomenda-se que as empresas implantem 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.

A implantação do plano será obrigatória e até 01/08/2007, para as empresas que executem serviço de limpeza urbana em municípios que possuam população superior a 120.000 habitantes, conforme o último censo demográfico do I.B.G.E. No caso dessa obrigatoriedade o compromisso das empresas será de um valor máximo do custo do Convênio Médico de R\$ 30,00 (trinta reais) por mês, sendo que 50% desse valor será de responsabilidade do empregado, cujo pagamento ocorrerá através do desconto em folha salarial.

CLÁUSULA 35ª - 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 1997, o Programa de Participação em resultados (PPR) tem tido sua implantação recomendada em cláusulas específicas de sucessivas Convenções Coletivas;

As partes resolvem estabelecer o prazo de 31 de agosto de 2007 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 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, a cada empregado abrangido por esta Convenção.

CLÁUSULA 36ª - VALE TRANSPORTE – ESTUDANTE

Aos empregados que estejam estudando, exceção feita àquelas 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.

CLÁUSULA 37ª - ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL

Por esta cláusula todos os trabalhadores pertencentes a categoria profissional subordinada a esta Convenção Coletiva de Trabalho, associados ou não às entidades sindicais profissionais, receberão serviço assistencial em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento do trabalhador, como definido no Manual de Orientação e Regras, anexo, responsabilizando-se a Entidade Sindical Profissional a manter a assistência social ora instituída através de organização gestora especializada. Parágrafo Primeiro: Cada trabalhador, contribuirá com a importância de R\$ 2,00 (Dois Reais), a ser descontado mensalmente em folha de pagamento. Para a viabilidade financeira desde benefício social as empresas contribuirão com a mesma importância, perfazendo o total a ser recolhido à gestora da Assistência Social Familiar Sindical até o dia 10 de cada mês, através de guia própria em R\$ 4,00 (Quatro Reais). Para preenchimento da guia as empresas tomarão 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.

Parágrafo Segundo: O empregador que por ocasião do óbito ou da incapacitação permanente do trabalhador estiver inadimplente por: falta de pagamento após o dia do vencimento ou efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora da assistência dos valores das assistências prestadas e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, por multa equivalente ao triplo do valor da assistência, e acarretará multa mensal de 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria a ser paga a cada um de seus empregados.

Parágrafo Terceiro: O óbito ou a incapacitação do trabalhador deverá ser comunicado formalmente, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência, observando-se os itens “T” e seguintes do Manual de Orientação e Regras, partes integrantes deste aditivo.

Parágrafo Quarto: Em todas as planilhas de custo e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento desta assistência social, a fim de que seja

preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consequência com o artigo 444 da CLT.

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

Parágrafo Sexto: Sempre que necessária à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de trabalho e nas homologações trabalhistas, deverão ser apresentadas às guias de recolhimentos quitadas.

CLÁUSULA 38ª - PAGAMENTO ATRAVÉS BANCO

Sempre que os salários forem pagos através de banco 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 39ª – BEBEDOUROS

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

CLÁUSULA 40ª – PRÊMIOS

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

CLÁUSULA 41ª - SISTEMA DE 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 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 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 42ª - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Deverá ser constituída Comissão de Conciliação Prévia em atendimento à Lei 9.958/2000; para tanto, se estabelecer o prazo de 60 (sessenta) dias para que o regulamento de funcionamento da Comissão seja deliberado e aprovado entre as partes.

CLÁUSULA 43ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

Com base nas disposições contidas no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, no artigo 513, alíneas “e”, da CLT e de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário nº 189.960-3, publicada no DJU em 10/08/2001 e MEMO CIRCULAR SRT – TEM Nº 04 de 20.01.06, do Ministério do Trabalho e Emprego, os empregadores ficam obrigados a descontar a Contribuição Negocial/Assistencial Profissional de cada um de seus empregados, da seguinte forma: 4% (quatro por cento) do salário de cada empregado associado ou não associado do SIEMACO ARAÇATUBA, limitado o desconto a R\$ 86,00 (Oitenta e Seis Reais), a título de Contribuição Assistencial Profissional, devendo as importâncias descontadas serem recolhidas ao SIEMACO ARAÇATUBA em guias próprias fornecidas, até o dia 10 de Julho de 2.007, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correção legais; A Contribuição Assistencial Profissional foi aprovada em Assembléia Geral Extraordinária do sindicato realizada em 15 de Fevereiro de 2.007 às 10:00 horas em segunda convocação e é válida para o período de 1º de Março de 2.007 à 29 de Fevereiro de 2.008. Com exceção ao mês da data-base nos demais meses será descontado de cada empregado associado ou não associado do SIEMACO ARAÇATUBA, a importância de 2% (dois por cento), a título de contribuição assistencial mensal. Conforme aprovado em Assembléia Geral Extraordinária, o trabalhador sindicalizado ou não sindicalizado poderá se opor ao desconto devendo para isso, comparecer pessoalmente na sede do SIEMACO ARAÇATUBA no horário das 08:00 às 18:00, munido de carta de próprio punho, até 10 (dez) dias antes do primeiro

desconto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – NOVOS EMPREGADOS - Dos empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado no mês seguinte ao da admissão e proporcionalmente aos meses trabalhados, desde que o mesmo ainda não tenha contribuído neste ano com o SIEMACO ARAÇATUBA.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O desconto da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial, será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SIEMACO ARAÇATUBA fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador, o mesmo ocorrendo em caso de o recolhimento 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 ARAÇATUBA.

CLÁUSULA 44ª - PPP – PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO

O fornecimento o 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 contando 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, o valor a ele revertido.

CLÁUSULA 45ª - 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) fornecimentos de uniformes completos;
- c) fornecimento de Equipamento 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, com prazo até 01 de Julho 2007 para regularização de eventuais pendências.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A eventual inadimplência, por parte das sub – contratadas, sujeitará a contratante, solidariamente e retroativamente a 01 marco 2007.

CLÁUSULA 46ª - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU REVOGAÇÃO

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

CLÁUSULA 47ª - BASE TERRITORIAL

A presente Convenção Coletiva de Trabalho e tem aplicação à categoria profissional de “empregados em empresas de asseio e conservação – limpeza urbana”, nos seguintes municípios: Araçatuba, Andradina, Auriflama, Avanhandava, Alto Alegre, Barbosa, Braúna, Bento de Abreu, Bilac, Birigui, Borá, Buritama, Castilho, Clementina, Coroados, Gabriel Monteiro, Gastão Vidigal, General Salgado, Getulina, Glicério, Guaraçai, Guararapes, Guaimbe, Guarantã, Guzolândia, Ilha Solteira, Lavínia, Lins, Major Prado, Mirandópolis, Muritinga do Sul, Nova Independência, Planalto, Penápolis, Pereira Barreto, Piacatú, Promissão, Rubiácea, Sabino, Santo Antônio do Aracangua, Sud Menucci, Santópolis do Aguapeí, Valparaíso.

CLÁUSULA 48ª – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, abrange à categoria profissional de empregados que prestam serviços de coleta e transporte de resíduos domiciliares, hospitalares e industriais, limpeza, varrição e conservação de vias, logradouros públicos, boca 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, na base territorial especificado na cláusula 47ª - BASE TERRITORIAL desta Convenção.

CLÁUSULA 49ª – 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 50ª – VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência por 12 (doze) meses, com início em 01 de março de 2007 e término em 28 de fevereiro de 2008.

CLÁUSULA 51ª – REGISTRO

Caberá ao SINDICATO PROFISSIONAL a providência de imediatamente encaminhar ao Ministério do Trabalho, perante a Delegacia do trabalho este instrumento para o componente e arquivo, bem como encaminhar cópia registrada ao SELUR.

São Paulo, 26 abril de 2007.

Rosaldo de Oliveira Ribeiro

CPF: 165.500.498-06

**Sindicato dos Empregados em Empresas de Limpeza Pública, Limpeza Ambiental,
Áreas Verdes e Similares de Araçatuba e Região**

CNPJ: 01.842.402/0001-04

Ariovaldo Caodaglio

CPF 072.227.428-91

Sindicato das Empresas de Limpeza Urbana no Estado de São Paulo – SELUR

CNPJ: 67.978.288/0001-44