

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011**
 imprimir instrumento coletivo


**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP006339/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/07/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR008312/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46260.001452/2010-29  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/03/2010

Confira a autenticidade no endereço <http://www.mte.gov.br/mediador>.

**TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)**

**Processo nº:** 46260.002722/2010-19 e **Registro nº:** SP006340/2010

SIND EMP EMPR AS CONS LIMP AMB A V SIM R PRETO E REGIAO, CNPJ n. 01.580.886/0001-52, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WALDEMAR NERATH FILHO;

E

SINDICATO DE TURISMO E HOSPITALIDADE DE RIBEIRAO PRETO, CNPJ n. 56.014.632/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AGUINALDO RODRIGUES DA SILVA;

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 1º de fevereiro de 2010 a 31 de janeiro de 2011 e a data-base da categoria em 1º de fevereiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Empresas de Asseio e Conservação (Limpeza Ambiental); Empregados em Empresas de Asseio e Conservação (Limpeza Urbana); Áreas Verdes e Similares.**, com abrangência territorial em **Altinópolis/SP, Barrinha/SP, Batatais/SP, Brodowski/SP, Cajuru/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Cravinhos/SP, Dumont/SP, Guará/SP, Jardinópolis/SP, Luís Antônio/SP, Morro Agudo/SP, Nuporanga/SP, Orlândia/SP, Pontal/SP, Ribeirão Preto/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, São Joaquim da Barra/SP, São Simão/SP, Serra Azul/SP e Sertãozinho/SP.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO****PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - ATUALIZAÇÃO SALARIAL****ATUALIZAÇÃO SALARIAL**

As Empresas concederão um aumento salarial de **9,68% (nove inteiros e sessenta oito centésimos por cento)** a partir de **01 de fevereiro de 2010**, que terá como base de aplicação os salários vigentes em **31 de janeiro de 2010**. Este percentual deverá ser aplicado a todos os empregados que percebem **até a parcela salarial de R\$ 2.500,00 (Dois mil e quinhentos reais)**. Aos valores que superarem esta parcela salarial será aplicado o percentual de **5,11% (cinco inteiro e onze centésimos por cento)**

§ 1º – Nos recibos de pagamento de salário deverá constar necessariamente o valor do salário nominal da respectiva função do trabalhador.

§ 2º – Os funcionários admitidos durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho 2009/2010 terão reajustes proporcionais à 1/12 da correção anual, sobre o salário admissional respeitando-se os valores dos pisos salariais vigentes nesta Convenção 2010/2011.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS

#### PISOS SALARIAIS

Fica assegurado a todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, pisos salariais estipulados nos seguintes valores:

#### a) Empregados em Empresas - Limpeza Urbana e ou Rural.

Coletores:	Salário/mês .....	R\$ 667,07
	Cesta básica .....	R\$ 71,29
	Auxilio Alimentação .....	R\$ 227,94
<b>TOTAL DA REMUNERAÇÃO</b> .....		<b>R\$ 966,30</b>
	Insalubridade 40% do salário mínimo vigente	

Braçais:	Salário/mês .....	R\$ 599,34
	Cesta básica .....	R\$ 71,29
	Auxilio Alimentação.....	R\$ 227,94
<b>TOTAL DA REMUNERAÇÃO</b> .....		<b>R\$ 898,57</b>
	Insalubridade 40% do salário mínimo vigente	

#### b) Empregados em Empresas de Asseio e Conservação - Limpeza Ambiental.

a)	Agente de asseio e conservação .....	R\$ 516,85
b)	Copeira .....	R\$ 516,85
c)	Jardineiro .....	R\$ 550,49
d)	Porteiro .....	R\$ 610,75
e)	Vigia .....	R\$ 610,75
f)	Fiscal de Patrimônio .....	R\$ 610,75
g)	Controlador de Praga .....	R\$ 620,17
h)	Auxiliar de Controlador de Praga ... ..	R\$ 516,85
i)	Dedetizador ou Assemelhado .....	R\$ 620,17
j)	Técnico em Desentupimento .....	R\$ 699,52
k)	Auxiliar de Desentupimento .....	R\$ 516,85
l)	Funções Administrativas .....	R\$ 576,66
m)	Serviços Gerais .....	R\$ 516,85
n)	Contínuo ou Office-Boy .....	R\$ 516,85
o)	Auxiliar de Manutenção.....	R\$ 610,75

§ 1º – Enquadra-se como auxiliar de controlador de praga o profissional que auxilia nos processos de desinsetização, desratização e descupinização, efetuando o transporte, limpeza e manutenção de equipamentos e colaborando com a realização das aplicações. O Auxiliar de Controlador de Pragas, não pode realizar nenhum procedimento ou aplicação sem a presença e acompanhamento de um Controlador de Pragas, tampouco estabelecer misturas e diluições, sendo que caso isto aconteça, terá sua função classificada como Controlador de Praga.

§ 2º – 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, calculado sobre o valor do serviço prestado e cobrado.

§ 3º – Esta convenção coletiva de trabalho deverá ser aplicada indistintamente por todas as empresas dentro do âmbito territorial das Entidades Sindicais signatárias, seja através da terceirização ou não, que exploram, forma única ou cumulativamente com outras funções, as atividades empresariais de asseio e conservação; higiene; limpeza pública; urbana; prestação de serviços a terceiros de limpeza e conservação ambiental; limpeza de fossas e caixas

d'água; manutenção predial; restauração e limpeza de fachadas; detetização; lavagem de carpetes; coleta de lixo domiciliar, industrial, hospitalar, seletiva e de entulhos; serviços em destino final de lixo (usinas de reciclagem, compostagem, incineradores e aterros sanitários); varrição de vias públicas; serviços complementares de limpeza urbana; jardinagem e paisagismo; execução e manutenção de áreas verdes públicas e privadas (poda de árvores, capinação e limpeza de córregos, canais e sistemas de drenagens, pintura de postes e meio fio), prestação de serviços a terceiros de portaria, recepção e copa, inclusive os trabalhadores administrativos das referidas empresas, sob pena de, caso optem por eventuais convenções coletivas menos benéficas aos empregados, incidirem, além das multas já convencionadas no presente instrumento, também em multa de um salário normativo por mês da infração.

**c) Empregados em Empresas de Asseio e Conservação - Condomínios e Edifícios Residenciais e Comerciais**

Os trabalhadores de empresas de limpeza ambiental, que prestam serviços em condomínios e edifícios residenciais e comerciais abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, e que sejam registrados como funcionários de empresas terceirizadas (prestadoras de serviços de asseio e conservação – limpeza ambiental), farão jus aos seguintes valores como piso salarial:

- a) Porteiro ..... R\$ 610,75
- b) Vigia ..... R\$ 610,75
- c) Fiscal de Patrimônio ..... R\$ 610,75
- d) Agente de asseio e conservação e Assemelhados. R\$ 516,85
- e) Jardineiro ..... R\$ 550,48

§ 4º - As empresas que operam tanto na Limpeza Ambiental quanto na Limpeza Urbana ou Rural, terão necessariamente que manter quadros de funcionários específicos para cada uma das atividades.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - MORA SALARIAL

#### MORA SALARIAL

Incidirá mora salarial para os salários não pagos até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, correspondente a **1/30** (um trinta avos) do salário devido por dia de atraso.

§ 1º – Não incidirá mora salarial prevista no “caput” desta cláusula, desde que o salário do mês anterior seja pago até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente.

§ 2º – O décimo terceiro salário deverá ser pago integralmente até o dia **20 de dezembro de cada ano**, aplicando-se uma mora salarial de **1/12** (um doze avos) do salário por mês de atraso.

### CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

#### COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente, aos empregados, os comprovantes de pagamentos com a identificação do empregador, discriminação das importâncias e benefícios pagos e descontos efetuados, bem como valores relativos aos recolhimentos fundiários, posteriormente aos respectivos pagamentos efetuados.

### CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO EM CHEQUE

#### PAGAMENTO EM CHEQUE

Os empregadores que não efetuarem os pagamentos de salários em moeda corrente, deverão proporcionar a seus empregados, tempo hábil para o recebimento, junto a rede bancária, dentro da jornada de trabalho, no 5º dia útil.

PARÁGRAFO ÚNICO – Nos casos em que o pagamento salarial for efetuado mediante depósito bancário, o comprovante de depósito servirá como recibo de

## SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

**CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUTO****SALÁRIO SUBSTITUTO**

A empresa fica obrigada a partir do trigésimo primeiro dia e enquanto durar a substituição, a pagar ao empregado o mesmo salário do substituído.

**ISONOMIA SALARIAL****CLÁUSULA NONA - GARANTIA DE SALÁRIO IGUAL****GARANTIA DE SALÁRIO IGUAL**

Os empregados admitidos durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, não poderão perceber o salário inferior ao dos empregados dispensados, excluídas as vantagens pessoais, desde que para exercer trabalho na mesma função.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO****CLÁUSULA DÉCIMA - GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO****GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO**

É garantido as mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS****ADICIONAL DE HORA-EXTRA****CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS****HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas com **50%** (cinquenta por cento) nas duas primeiras do dia e com **100%** (cem por cento) nas demais

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAIS****INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAIS**

A média das horas extras, adicional noturno, insalubridade e periculosidade habitualmente trabalhadas, serão computadas para efeito de pagamento de férias, 13º salário e indenização integral ou proporcional, bem como nos depósitos fundiários. A média das horas extras e adicionais, deverão constar no verso do TRCT.

**ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO****CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO****ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Aos empregados que contarem com mais de **05** (cinco) anos de serviços ininterruptos prestados na mesma empresa, será concedido um adicional de **5%** (cinco por cento) do piso salarial da função, não cumulativo, descontado do valor respectivo, eventuais faltas injustificadas. O pagamento deste adicional deverá ser efetuado em holerite, de forma distinta.

**ADICIONAL NOTURNO**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO****ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho exercido no período noturno compreendido entre **22:00** e **05:00** horas, será remunerado com um adicional de **30%** (trinta por cento) sobre o valor da hora normal.

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE****CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE****ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Fica estabelecido um adicional de insalubridade calculado sobre o valor do Salário Mínimo, na forma seguinte:

- a) **Adicional de 40%** (quarenta por cento), aos coletores/garis/varredores/margaridas; aos empregados que prestam serviços em institutos médico-legais; necrotérios, cemitérios e hospitais, exceto nos casos onde seja constatado a ausência do agente insalubre por perícia técnica.
- b) **Adicional de 20%** (vinte por cento), aos desinsetizadores ou assemelhados; aos desentupidores ou assemelhados; aos soldadores; aos jardineiros, desde que manuseiem regularmente produtos químicos.

**ADICIONAL DE PERICULOSIDADE****CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE****ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Aos empregados que exercerem a função de limpadores de vidro utilizando balancim ou assemelhados; tarefas em depósitos de combustíveis; abastecimento de veículos; borracharias e soldadores, fica garantido um Adicional de Periculosidade no percentual de **30%** (trinta por cento) sobre o valor do salário nominal, exceto os que exercem suas atividades em áreas não expostas a risco.

**PRÊMIOS****CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DOS PRÊMIOS****DOS PRÊMIOS.**

Os prêmios de quaisquer naturezas, desde que pagos com habitualidade, integrarão os salários dos empregados.

**AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO****CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO****AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas exceto de LIMPEZA URBANA fornecerão mensalmente a todos seus empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a título de auxílio alimentação, o valor de **R\$ 100,71 (cento reais e setenta um centavos)**, até o quinto dia útil do mês, em forma de tíquete – alimentação ou em dinheiro, arcando o empregado em contrapartida com a quantia de **R\$ 2,00** (dois reais) .

§ 1º – Referido benefício deverá constar em holerite do empregado como “auxílio alimentação”;

§ 2º – Referido benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim;

§ 3º – Os empregados receberão o auxílio alimentação referente aos meses em que ocorreu a sua contratação ou dispensa, de forma proporcional aos dias trabalhados;

§ 4º – O benefício será concedido aos empregados referente aos dias efetivamente trabalhados, ficando a critério do empregador deixar de fornecer 40% (quarenta por cento) do referido auxílio quando o empregado tiver uma ou mais faltas injustificadas no mês;

§ 5º – O benefício deverá ser fornecido durante o período de gozo de férias e eventuais afastamentos, limitada a

concessão do benefício a **60** (sessenta) dias;

§ 6º – Ocorrendo o não pagamento do valor previsto nesta cláusula, originados pela omissão da empresa, fica pactuado o direito à indenização dos benefícios não pagos, acrescidos do pagamento da multa de **25%** (vinte e cinco por cento).

§ 7º - Fica convencionado o pagamento deste benefício apenas pecúnia e no valor estabelecido nesta cláusula, mantendo este direito ainda nas hipóteses de fornecimento de mantimentos ou refeição.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE**

#### **VALE TRANSPORTE**

Fica assegurado por parte das empresas, a concessão de vales transportes nos termos da legislação vigente, ficando facultado a empresa seu pagamento em dinheiro, incluindo-o no contra-cheque do empregado o valor correspondente à antecipação para despesas de deslocamento residência/ trabalho e vice-versa, devendo nestes casos, destacar como “benefício de transporte”.

§ 1º – Tal benefício não tem natureza salarial, mesmo que pago em dinheiro, não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos, nem constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS.

§ 2º - Os vales transportes ou o seu equivalente pagamento, deverão ser fornecidos desde o primeiro dia de trabalho do empregado, em quantidade suficiente para este se locomover para o local de trabalho, e para o retorno à sua residência.

§ 3º - A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale transporte, não deverá ser considerada falta.



## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXILIO FUNERAL**

#### **AUXILIO FUNERAL**

No caso de falecimento de trabalhador abrangido pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, será pago pelo Sindicato suscitante à família do mesmo, ou a quem legalmente de direito, a importância de *R\$ 1.200,00 (hum mil e duzentos reais)*, mediante a apresentação da documentação necessária, cuja relação encontra-se disponível na sede do sindicato da categoria.

§ 1º - para a manutenção deste benefício os empregadores contribuirão com a importância mensal de *R\$ 3,00 (três reais)* por empregado. Referida Contribuição será recolhida junto à rede bancária até o dia 10 (*dez*) de cada mês, em guia própria distribuída pela Entidade Sindical Profissional;

§ 2º – Responsabiliza-se o empregador a remeter a Entidade Sindical Profissional, no mês da data-base, e sempre que houver alterações no quadro de funcionários, a relação dos empregados existentes, tomando-se por base a quantidade de empregados constantes 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;

§ 3º- Em virtude de seu caráter eminentemente social, a Contribuição tratada nesta Cláusula será devida mesmo pelos empregadores que possuam planos de Assistência Médica, Seguro, Pecúlios, Previdência Social ou qualquer tipo de benefício aos seus empregados;

§ 4º – Em complementação ao Auxílio Funeral supra mencionado, à família do trabalhador assistido será também proporcionado:

a) Ajuda alimentícia correspondente ao fornecimento de uma cesta-básica ou vale-alimentação no valor de

R\$ 100,00 (cem reais) cada pelo prazo de 20 (vinte) meses;

- b) Ajuda financeira, no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) cada, pelo prazo de 10 (dez) meses;
- c) Reembolso imediato ao empregador, após o efetivo pagamento e comprovação da rescisão trabalhista, do valor discriminado no TRCT, limitando-se o teto em R\$ 800,00 (oitocentos reais).

§ 5º – O empregador que por ocasião do óbito do trabalhador estiver inadimplente, tiver efetuado o pagamento da guia mencionada no §1º desta cláusula após o dia do vencimento ou tiver efetuado o pagamento por valor inferior ao devido, deverá efetuar o pagamento em dobro a seus dependentes, dos valores concernentes às ajudas e serviços acima dispostos, **eximindo a obrigação da entidade sindical**;

§ 6º – Em caso de falecimento do trabalhador, o sindicato profissional somente concederá o auxílio-funeral desde que o seu respectivo empregador esteja cumprindo fielmente o disposto no § 2º;

§ 7º – Os benefícios ora estabelecidos não tem natureza salarial;

§ 8º – A não adesão ao plano, a que título for ou inadimplência, acarretará à empresa multa mensal de 30% (trinta por cento) do piso salarial da respectiva categoria a ser pago a cada um de seus empregados;

§ 9º – Os benefícios constantes nesta cláusula serão disponibilizados a quem de direito reconhecido legalmente ou a eventual beneficiário antes indicado expressamente pelo empregado à empregadora, através de formulário próprio, os quais assumirão a responsabilidade civil e criminal por eventual ato de improbidade ou gestão indevida dos mesmos.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE

#### AUXÍLIO CRECHE.

Nas empresas onde trabalharem pelo menos **30 (trinta)** empregadas no mesmo local de trabalho, com mais de **16 (dezesesseis)** 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 **5% (cinco por cento)** do salário mínimo vigente no país, por filho menor até **6 (seis)** anos de idade, mediante comprovação de despesas com a guarda, vigilância e assistência aos filhos.

PARÁGRAFO ÚNICO – Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIOS ASSISTENCIAIS

#### BENEFÍCIOS ASSISTENCIAIS

Objetivando a prestação de serviços e benefícios assistenciais aos trabalhadores, pelos empregadores será recolhido mensalmente, sem que nenhuma importância seja descontada de seus empregados, a importância de R\$ 7,82 ( sete reais e oitenta dois centavos) por empregado, cujo importância será destinada ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana e Ambiental, Áreas Verdes e Similares de Ribeirão Preto e Região, o qual se incumbirá de prestar a todos os integrantes das categorias profissionais abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serviços e assistências conforme relação à disposição em sua sede social.

§ 1º - Obriga-se o empregador a remeter à Entidade Sindical Profissional, no mês da data base, e sempre que houver alterações no quadro de funcionários, a relação dos empregados pertencentes, tomando-se por base a quantidade de empregados constante no campo “total de empregados do ultimo dia do mês informado” do CAGED do mês anterior

ou do ultimo informado ao Ministério do Trabalho e Emprego, sem nenhuma redução a que titulo for.

§ 2º - As empresas que a qualquer titulo deixarem de recolher a contribuição estabelecida no caput desta clausula, terão que obrigatoriamente reverte-la em beneficio dos seus empregados, acrescida de multa mensal de 10% (dez por cento).

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BENEFÍCIO ASSISTENCIAL EM EMERGÊNCIAS E URGÊNCIAS MÉDICAS

#### BENEFÍCIO ASSISTENCIAL EM EMERGÊNCIAS E URGÊNCIAS MÉDICAS

Por esta clausula, todos os trabalhadores no município de Ribeirão Preto abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, contarão com serviços assistenciais às emergências médicas, a serem prestados através da empresa Medicar Emergências Médicas Ltda.

§ 1º – Para a assistência prevista no *caput* desta cláusula será proporcionado ao trabalhador:

- a) Atendimento Pré-Hospitalar (A.P.H.), dentro do perímetro urbano de Ribeirão Preto e Bonfim Paulista, para todos os empregados das categorias profissionais representadas pelo Sindicato Suscitante e Suscitado, solicitado via telefone pelo nº 3512.4433.
- b) Atendimento médico através de Unidades Móveis (U.T.I.s), guarnecidas de equipamentos e medicamentos para situações de Emergências e Urgências médicas, **24 (vinte e quatro)** horas por dia, com rápido tempo de resposta, que se deslocam para o local solicitado, exclusivamente no perímetro urbano de Ribeirão Preto e Bonfim Paulista.
- c) Atendimento por equipes constituídas por **01 (um)** médico emergencialista, **01 (um)** técnico de enfermagem e **01 (um)** motorista resgatista treinados para essas funções.
- d) Orientação Médica Via Telefone **24 (vinte e quatro)** horas por dia, recebendo chamados através do nº 3512.4433, para casos sintomáticos pouco cronificados.

§ 2º – Para a viabilidade financeira desta assistência, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho as empresas a título de contribuição financeira, recolherão à gestora Medicar Emergências Médicas Ltda., através de guia própria, o valor de **R\$ 4,00 (quatro reais)**, por empregado que possua, tomando-se por base a quantidade de empregados constante no campo “total de empregados do ultimo 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.

§ 3º – Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores contribuirão com **R\$ 2,00 (dois reais)**, por empregado; podendo ou não à critério do empregador o saldo restante de **R\$ 2,00 (dois reais)**, ser descontado do trabalhador em folha de pagamento.

§ 4º – O empregador que, por ocasião da situação emergencial sofrida pelo trabalhador, estiver inadimplente por falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento ou efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora da assistência, os valores das assistências prestadas e responderá, perante o empregado ou representante legal, por perdas e danos, e multa mensal de **30% (trinta por cento)** do piso salarial da categoria a ser paga a cada um de seus empregados.

§ 5º – O empregador que descontar do trabalhador, a contribuição para custeio deste beneficio, e não o repassar à gestora da assistência, ou, não aderir à mesma, deverá devolver ao empregado, os valores descontados e não repassados, bem como, multa mensal de **30% (trinta por cento)** do piso salarial da categoria.

§ 6º – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

§ 7º – Sempre que necessária a comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas, deverá ser apresentado comprovante de regularidade do referido beneficio.

§ 8º - Fica garantido ao trabalhador não sindicalizado o direito de oposição ao referido desconto, e para se manifestar terá o prazo de até 10 (dez) dias anteriores ao primeiro desconto a contar da data base, tendo como prazo máximo dia 20 de fevereiro de 2010 ou primeiro dia útil subsequente, devendo o opositor comparecer pessoalmente na sede do sindicato profissional, para assinar o requerimento da isenção em 3 (três) vias sendo que uma das vias

protocoladas deverá ser encaminhada diretamente pelo interessado ao seu respectivo empregador. Não terão validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, cartório, e-mail, fax ou diretamente à empresa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ACUMULO DE FUNÇÕES**

##### **ACUMULO DE FUNÇÕES**

Os empregados que venham a exercer outro cargo, cumulativamente com suas funções contratuais, terão direito a percepção de adicional correspondente a no mínimo **20%** (vinte por cento) da respectiva remuneração, devendo ser pago proporcionalmente às horas efetivamente trabalhadas na outra função.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FILHO EXCEPCIONAL**

##### **FILHO EXCEPCIONAL**

Os empregadores pagarão a seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal correspondente a **20%** (vinte por cento) do piso salarial de sua função, por filho nessa condição.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O empregado no ato de sua contratação deverá cientificar o empregador por escrito que possui filho excepcional, sob pena de perder o direito ao recebimento do referido benefício.

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

### **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

##### **CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

Conforme Lei nº 9.601/98 regulamentada pelo Decreto nº 2.490/98, o novo Contrato de Trabalho é válido para qualquer atividade empresarial exercida pela empregadora, entretanto, só terá eficácia se constituir acréscimo ao quadro de funcionários e for firmado por intermédio de Acordo Coletivo de Trabalho assistidos pelos Sindicatos dos Empregados e Empregadores.

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PEDIDO DE DEMISSAO**

##### **PEDIDO DE DEMISSAO**

O ato de pedido de demissão firmado por empregado, só será válido quando feito com a assistência do sindicato da categoria profissional ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho, independentemente do tempo de serviço do empregado, sob pena de impossibilidade da empresa em efetuar quaisquer descontos na rescisão do empregado, cabendo ao empregador comunicar por escrito ao empregado à comparecer na sede do sindicato profissional ou perante ao Ministério do Trabalho e Emprego.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES**

##### **HOMOLOGAÇÕES**

Na homologação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho de empregado com mais de **1 (um)** ano de serviço, respeitado os prazos estabelecidos pelo art. 477 da CLT, quando realizadas no Sindicato Profissional, deverão obrigatoriamente estar acompanhados dos seguintes documentos:-

- a) Carta de preposição;

- b) Termo de rescisão de contrato de trabalho em **5 (cinco)** vias;
- c) Comunicado de dispensa em **3 (três)** vias;
- d) Exame médico demissional em **3 (três)** vias;
- e) Guias CD para requerimento do seguro desemprego, quando necessário;
- f) Extrato analítico do FGTS;
- g) Guia de recolhimento rescisório;
- h) Prova de quitação de todas as Contribuições previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.
- i) Holerites dos últimos 12 meses trabalhados.

§ 1º – Se o dia do vencimento do aviso prévio recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será prorrogado para o dia útil imediatamente posterior, sob pena de incidência da multa prevista no §8º do artigo 477 da CLT.

§2º – No caso de impossibilidade de homologação do TRCT nos prazos relacionados no §6º do artigo 477 da CLT, a empresa poderá, desde que por motivo idôneo e justificável, apresentado por escrito, efetuar o pagamento das verbas rescisórias devidas ao empregado, no dia do vencimento, devendo, entretanto, comparecer no sindicato da categoria profissional, munido do comprovante de pagamento, para homologação juntamente com o empregado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da data do desligamento/afastamento, sob pena de lhe ser aplicada multa no valor do maior salário base recebido pelo empregado no decorrer do contrato de trabalho, podendo referida multa cumular com a do §8º do artigo 477 da CLT.

§3º – No caso de impossibilidade do empregador em entregar o TRCT nos prazos relacionados no §6º do artigo 477 da CLT, aos empregados com menos de 1 (um) ano, a empresa poderá efetuar o pagamento da rescisão dos contratos de trabalho no dia do vencimento, devendo, entretanto, entregar diretamente ao empregado o TRCT e a CD/SD, no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da data do desligamento/afastamento, sob pena de lhe ser aplicada multa no valor do maior salário base recebido pelo empregado no decorrer do contrato de trabalho, podendo referida multa cumular com a do §8º do artigo 477 da CLT.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - QUITAÇÃO DE VERBAS SALARIAIS**

### **QUITAÇÃO DE VERBAS SALARIAIS**

É facultada a comprovação do pagamento por meio de transferência eletrônica disponível, depósito bancário em dinheiro na conta corrente do empregado, ordem bancário de crédito desde que o estabelecimento bancário esteja situado na mesma cidade do local de trabalho, o trabalhador tenha sido informado do fato e os valores tenham sido efetivamente disponibilizados para saque nos prazos do §6º do art. 477 da CLT.

### **AVISO PRÉVIO**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO**

### **AVISO PRÉVIO**

A dispensa do empregado só terá validade quando for formalizada e informada por escrito pelo empregador.

§ 1º – O prazo de **30 (trinta)** dias, correspondentes ao cumprimento do aviso prévio, conta-se a partir do dia útil seguinte ao da comunicação, que deverá ser formalizada por escrito.

§ 2º – Aos empregados que executem jornada de trabalho inferior ou igual a 22 horas semanais, fica condicionado o aviso prévio somente à dispensa do serviço por **7 (sete)** dias antecedentes ao último dia do aviso prévio.

§ 3º – Nos demais casos, não disciplinados no “caput” desta cláusula e nem no parágrafo acima, o empregado poderá optar pela redução de **02 (duas)** horas no começo ou no final da jornada de trabalho ou ainda à dispensa do serviço por **7 (sete)** dias antecedentes ao último dia do aviso prévio, nos termos do art. 488 da CLT.

§ 4º – O empregado que tenha mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e 03 (três) anos de serviço na empresa, fará jus ao aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, exceto na rescisão por justa causa, sendo que 15 (quinze) dias deverão ser indenizados, incidindo todos os reflexos de direito.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTEIRA DE TRABALHO E ANOTAÇÃO DE OCUPAÇÃO**

#### **CARTEIRA DE TRABALHO E ANOTAÇÃO DE OCUPAÇÃO**

Os empregadores fornecerão recibo de retenção da Carteira de Trabalho do empregado para as devidas anotações, particularmente a função exercida pelo empregado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

#### **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Readmitido o empregado no prazo de 6 (seis) meses na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

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

### **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - QUEBRA DE MATERIAL**

#### **QUEBRA DE MATERIAL**

Não se permite o desconto salarial por quebra de material e equipamentos, salvo na hipótese de dolo ou reincidência no período de 6 (seis) meses.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RETENÇÃO DA CTPS**

#### **RETENÇÃO DA CTPS**

Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, para cada dia atraso, pela retenção dolosa ou culposa de sua carteira profissional, por parte do empregador, após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

## **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO**

#### **TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO.**

Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidades diversas da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de domicílio.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE GESTANTE**

#### **ESTABILIDADE GESTANTE**

As empregadas gestantes serão atribuídas todas as garantias previstas na Constituição Federal e nos Atos das

Disposições Constitucionais Transitórias, sendo-lhe, ainda, garantida a estabilidade provisória, desde o início da gravidez até **60 (sessenta)** dias após o término da licença maternidade, não se computando nesse período eventual Aviso Prévio.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Nos casos em que houver rescisão do contrato de trabalho, sendo desconhecido o estado gravídico da empregada gestante por ambas as partes, a estabilidade prevista no caput desta cláusula somente se efetivará se denunciado pela empregada seu estado no prazo máximo de **60 (sessenta)** dias após a rescisão.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DO EMPREGO EM IDADE MILITAR**

#### **ESTABILIDADE DO EMPREGO EM IDADE MILITAR**

Ao menor, em idade de prestação de serviço militar, é garantida a estabilidade provisória no emprego desde o alistamento até a incorporação e nos **60 (sessenta)** dias após a baixa da unidade em que serviu.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO ACIDENTADO**

#### **ESTABILIDADE DO EMPREGADO ACIDENTADO**

Ao empregado que venha a sofrer acidente do trabalho é garantida, pelo prazo de **12 (doze)** meses, a remuneração do seu contrato de trabalho junto ao empregador, após a cessação do auxílio-doença acidentário.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - APOSENTADORIA**

#### **APOSENTADORIA**

Aos empregados que comprovadamente estiverem há **12 (doze)** meses de adquirirem o direito à aposentadoria, será garantido o emprego durante os **12 (doze)** meses referido, desde que tenham **3 (três)** anos na empresa. Ficam ressalvados os casos de acordo entre as partes, de dispensa por justa causa e pedido de demissão. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

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

### **DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO**

#### **JORNADA DE TRABALHO**

O valor correspondente aos salários dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho não poderá sob nenhuma hipótese ser inferior ao piso salarial estabelecido para a sua função. As empresas que adotarem turno de **04 (quatro)** horas, remunerarão seus funcionários em **50% (cinquenta por cento)** do piso salarial fixado para sua função.

§ 1º – **Turno Fixo 12/36:** Fica facultado às empresas à compensação de horas, bem como, à implantação de jornada de trabalho em turno fixo **12 (doze)** horas, no sistema **12x36 (doze horas consecutivas de trabalho por trinta e seis horas de descanso)**;

- a) Os empregados que trabalham em regime de 12x36 não fazem jus à dobra salarial pelo trabalho realizado em dias de repouso e feriados;
- b) É indispensável o intervalo intrajornada nos casos previstos no parágrafo primeiro.
- c) Não será permitido em nenhuma hipótese a extrapolação das 12 horas trabalhadas, sob pena de descaracterização do regime desta escala.

§ 2º – Fica facultado as empresas a utilização de jornada de seis horas diárias, desde que respeitando o pagamento de salário relativo a **180 (cento e oitenta)** horas mensais pagos de forma fixa e mensal, e ainda observados os seguintes critérios:

- a) somente será admitida a jornada de seis horas para contratos firmados a partir de **1º de junho de 2004**;
- b) Para os contratos existentes anteriormente, não poderá sob nenhuma hipótese, ser reduzida a jornada de **8 (oito)** horas para **6 (seis)** horas;
- c) Para que seja permitida a jornada de **6 (seis)**, deverá obrigatoriamente sob pena de nulidade, ter que ser firmado **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** com a participação dos Sindicatos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 3º - Para implantação de quaisquer escala de trabalho não prevista nesta cláusula, deverá obrigatoriamente sob pena de nulidade, ter que ser firmado **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** com a participação dos Sindicatos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 4º - Fica expressamente vedada a contratação por hora.

## FALTAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

#### AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Serão abonadas as faltas ou horas não trabalhadas do empregado que necessitar assistir seus filhos menores de 14 (quatorze) anos em médicos, desde que o fato resulte devidamente comprovado, no prazo de 48 ( quarenta e oito) horas da data da emissão do atestado ou declaração de acompanhante, desde que o acompanhante seja menor de 14 (quatorze) anos, e no máximo 3 (três) dias em cada mês.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FALTAS JUSTIFICADAS

#### FALTAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário, nas seguintes condições:

- a) Por **02 (dois)** dias úteis a contar da data do falecimento, nos casos de falecimento de cônjuge ou companheira reconhecida, filhos, pai e mãe. Caso o empregado tenha trabalhado normalmente, no dia do evento, os dois contarão a partir do dia subsequente.
- b) Por **03 (três)** dias úteis em virtude de casamento, a contar do dia do evento. Caso o empregado tenha trabalhado normalmente, neste dia, os três dias contarão a partir do dia subsequente.

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE

#### EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames escolares, desde que em estabelecimentos oficiais de ensino, autorizados ou reconhecidos, pré-avisado o empregador com antecedência de **24 (vinte e quatro)** horas, e mediante comprovação posterior.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DO ESTUDANTE

#### JORNADA DO ESTUDANTE

Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da CLT.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TRANSFERÊNCIA DE POSTO DE TRABALHO.

#### TRANSFERÊNCIA DE POSTO DE TRABALHO.

Nos casos de transferência de posto de trabalho por extinção do contrato de prestação de serviços com o tomador de serviços, os benefícios suplementares concedidos ao empregado por força do extinto contrato e que não estejam previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, não constituirão direito adquirido e conseqüentemente poderão ser suprimidos da remuneração do empregado.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

#### BANCO DE HORAS.

As horas excedentes da jornada normal de trabalho do trabalhador serão acumuladas através de um Banco de Horas, desde que a soma das mesmas não ultrapasse a média diária de 02 (duas) horas, sob pena de descaracterização do regime. A empresa em comum acordo com o empregado, escolherá a data que melhor convir para o referido descanso, dentro de um período máximo de 6 (seis) meses, sob pena de incorrer no disposto na cláusula 14 desta Convenção.

§ 1º - Os horários de intervalo e de intrajornada deverão ser respeitados, e não serão acumulados no banco de horas.

§ 2º - As horas acumuladas, bem como as folgas correspondentes, deverão ser informadas mensalmente, por escrito, ao respectivo empregado, no qual a sua inaplicabilidade invalidará o banco de horas.

## FÉRIAS E LICENÇAS

### DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

##### FÉRIAS

O período de férias não poderá ter início em dias de sábado, domingo e feriado, salvo atividades em escala de folgas.

§ 1º – Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovado.

§ 2º – O comunicado de férias deverá ocorrer com no mínimo 30 dias de antecedência ao início de gozo do benefício.

§ 3º – Os pagamentos das férias, bem como, seu eventual adicional, deverá ocorrer até o **dois** dias antes do dia de início do período de gozo do benefício.

### LICENÇA ADOÇÃO

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA ADOTANTE

##### LICENÇA ADOTANTE

Fica garantida licença remunerada de **120** (cento e vinte) dias às mães adotantes, no caso de adoção de crianças na faixa etária de **0** (zero) a **01** (um) ano de idade, e de **60** (sessenta) dias no caso de adoção de crianças na faixa etária **01** (um) ano a **04** (quatro) anos, e de **30** (trinta) dias no caso de adoção de crianças na faixa etária **04** (quatro) anos a **08** (oito) anos

nos termos do art. 392 da CLT, desde que comunicado a empresa por escrito nos primeiros **30** (trinta) dias do fato.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA PATERNIDADE

#### LICENÇA PATERNIDADE

Os empregadores concederão aos seus empregados licença paternidade de **05 (cinco)** dias consecutivos, a contar da data do nascimento da criança, sem prejuízo da remuneração conforme garantido pela Constituição Federal. Caso o pai tenha trabalhado normalmente, no dia do nascimento de seu (s) filhos (s), os cinco dias da licença paternidade, contará a partir do dia subsequente.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

### CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - SERVIÇOS DE LIMPEZA PÚBLICA

##### SERVIÇOS DE LIMPEZA PÚBLICA

As empresas prestadoras de serviços de limpeza pública, se obrigam a:

- a) Instalar bebedouros em todas as garagens e alojamentos;
- b) Fornecer equipamentos de sinalização e segurança, conforme especificações constantes de legislação específica.
- c) Manter equipes de **04 (quatro)** elementos por caminhão, dispondo sempre, de equipes de reserva;

### EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI.

##### EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI.

A não utilização dos equipamentos de proteção individual comprovadamente entregue pela empresa ao empregado, ocasionará na imediata aplicação de advertência.

## UNIFORME

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

##### FORNECIMENTO DE UNIFORMES

As empresas fornecerão, gratuitamente, uniformes aos seus empregados, podendo exigir sua utilização, sob pena de advertência devendo os mesmos, serem devolvidos, no estado de uso em que se encontrarem, quando da rescisão do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO – 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.

### ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO MÉDICO

##### ATESTADO MÉDICO

Fica estabelecido o reconhecimento pelos empregadores dos atestados médicos emitidos pelo INSS através dos hospitais, clínicas, postos de saúde e profissionais que mantenham convênio com a Previdência Social, bem como pelos médicos conveniados com o Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana e Ambiental, Áreas Verdes e Similares de Ribeirão Preto e Região, desde que respeitado o prazo máximo da

entrega de até **48** (quarenta e oito) horas da emissão do atestado, exceto as empresas que possuem médicos ou convênio próprios.

§ **1º** – Os empregados beneficiados por convênio médico ambulatorial concedido pelo empregador, deverão obrigatoriamente passar pelos médicos conveniados para terem considerados válidos os atestados médicos entregues com o fim de abono de faltas.

§ **2º** – As empresas que aderirem especificamente ao convênio médico ambulatorial mantido pelo Sindicato Patronal, arcarão com um custo mensal por empregado a ser estabelecido em contrato apartado, estando incluso ainda neste convênio tanto os exames admissional, demissional, periódico, de retorno ao trabalho e de mudança de função, como também acompanhamento e assessoria em processos judiciais, seja na área cível ou trabalhista, que tenham por objeto fatos relacionados à Saúde Ocupacional, desde que tais demandas judiciais sejam movidas por empregados que estejam ou já foram beneficiados pelo presente convênio.

§ **3º** – Os exames ocupacionais descritos no parágrafo anterior respeitarão a periodicidade e prazos determinados pela legislação trabalhista em vigor, sendo emitido após a realização dos respectivos exames o “Atestado de Saúde Ocupacional – ASO”.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PRIMEIROS SOCORROS**

#### **PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão em locais de serviços, estojos contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FORMULÁRIO PREVIDENCIÁRIO**

#### **FORMULÁRIO PREVIDENCIÁRIO**

As empresas deverão preencher quando necessário, em tempo hábil, os formulários para fins de recebimento por parte dos empregados de benefícios previdenciários.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL**

#### **LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL**

Os empregadores concederão licença remunerada aos empregados dirigentes sindicais eleitos, quando no exercício de seus mandatos, para que participem de reuniões, conferências, congressos, simpósios e outros eventos de interesse da Entidade Sindical, quando comunicados com antecedência mínima de **03** (três) dias das datas de realização dos mesmos, sendo que tal licença não poderá ser superior a **05** (cinco) dias por ano.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

#### **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Pelas empresas representadas pelo Sindicato Patronal, sejam ou não associadas, será devida mensalmente, uma importância a título de Contribuição Assistencial Patronal, de acordo com o critério estabelecido, qual seja:

**0,20% X (vezes) menor piso da categoria X (vezes) número de funcionários**

Obs: A empresa deverá multiplicar o percentual de **0,20%** pelo menor piso de sua categoria econômica previsto na convenção coletiva de trabalho, multiplicando ao final referido resultado pelo número de funcionários declinados na folha de pagamento.

§ 1º – Fica estabelecido o pagamento mensal mínimo de **R\$ 30,00 (trinta reais)**, caso a empresa não possua número superior a **70** funcionários em seus registros.

§ 2º – Referida Contribuição Assistencial Patronal terá que ser recolhida até o dia **15 de cada mês** em guias fornecidas pela entidade sindical patronal;

§ 3º – Caso os recolhimentos não sejam efetivados nas datas estabelecidas, sofrerão multa de **2% (dois por cento)**, acrescidos de juros de mora de **1% (um por cento)** por mês subsequente de atraso.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL****CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL**

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea “e”, da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho e inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal e ainda Termo de Ajustamento de Conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho sob nº 018429/2004-16, perante o juiz da 4º Vara da Justiça do Trabalho em Ribeirão Preto ficam os empregadores obrigados a descontarem mensalmente de cada um de seus empregados, sindicalizados ou não sindicalizados, a Contribuição Negocial Profissional na forma a seguir:

**05.1 - LIMPEZA AMBIENTAL**

- a) - 1% ( um por cento) do salário já devidamente corrigido, limitado o desconto a R\$ 25,00 ( vinte e cinco reais);
- b) – A Contribuição Negocial Profissional foi aprovada em Assembléia Geral Extraordinária do SIEMACO/RP realizada em 12 de janeiro de 2010;
- c) – As importâncias descontadas terão que ser recolhidas mensalmente em guias próprias fornecidas pelo SIEMACO/RP, até o dia 10 do mês subsequente;
- d) – As empresas deverão remeter mensalmente a relação nominal dos empregados, com o desconto efetuado, sob pena de pagamento de multa de 10% ( dez por cento) do valor devido acrescido de juros e correção legais;
- e) – Conforme o estabelecido em Assembléia Geral e Termo de Ajustamento de Conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho sob nº 018429/2004-16, o trabalhador não sindicalizado poderá se opor ao desconto, tendo para tanto o prazo de até 10 ( dez ) dias anteriores ao primeiro desconto a contar da data-base, tendo como prazo máximo o dia 20 de fevereiro de 2010, devendo o opositor comparecer pessoalmente na sede do sindicato profissional para assinar requerimento em 03 ( três ) vias, sendo que uma das vias protocoladas deverá ser encaminhada diretamente pelo interessado ao seu respectivo empregador. Não terão validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, cartório, e-mail, fax ou diretamente á empresa;
- f) - Fica consignado que o desconto efetuado a título de contribuição negocial profissional é utilizado mensalmente em benefício dos empregados, através da disponibilidade de serviços e benefícios aos mesmos, cujo rol encontra-se disponível na sede do Sindicato, gratuitamente.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Os empregados que não se opuserem ao desconto no prazo estabelecido nesta convenção coletiva de trabalho, farão jus imediatamente aos serviços e benefícios mencionados no caput deste item, não lhes sendo permitido pleitear, posteriormente, a restituição dos valores mensais gastos a este título.

**05.2 LIMPEZA URBANA**

- a) – No que e refere a Contribuição Negocial Profissional dos trabalhadores em Empresas de Limpeza Urbana, fica estabelecido o recolhimento por parte das empresas do percentual de 2% ( dois por cento ) mensalmente, exceto nos meses de **MARÇO** e **NOVEMBRO**, quando o mesmo será de 4% ( quatro por cento ). A importância correspondente será bancada pela respectiva empresa, não devendo, portanto, nada ser descontado do respectivo trabalhador.
- b) – Ficam estabelecido por esta Convenção Coletiva de Trabalho, os seguintes percentuais de Contribuição e datas de recolhimento:

MÊS	PERCENTUAL	DATA RECOLHIMENTO
FEVEREIRO/ 2010	2% (dois por cento)	10/03/2010
MARÇO/ 2010	4% (quatro por cento)	10/04/2010
ABRIL/ 2010	2% (dois por cento)	10/05/2010
MAIO/ 2010	2% (dois por cento)	10/06/2010
JUNHO/ 2010	2% (dois por cento)	10/07/2010
JULHO/ 2010	2% (dois por cento)	10/08/2010
AGOSTO/ 2010	2% (dois por cento)	10/09/2010
SETEMBRO/ 2010	2% (dois por cento)	10/10/2010
OUTUBRO/ 2010	2% (dois por cento)	10/11/2010
NOVEMBRO/ 2010	4% (quatro por cento)	10/12/2010
DEZEMBRO/ 2010	2% (dois por cento)	10/01/2011
JANEIRO/ 2011	2% (dois por cento)	10/02/2011

- c) **NOVOS EMPREGADOS** - Dos empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao da admissão, garantindo o direito de oposição do desconto ao trabalhador não sindicalizado. Referido direito de oposição terá como prazo fatal o dia 20 do mês subsequente da admissão.

PARÁGRAFO ÚNICO – O desconto e repasse da importância devida pelo pagamento a título de Contribuição Negocial Profissional será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao **SIEMACO/ RP** fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta ao empregador.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE

#### CERTIDÃO DE REGULARIDADE

Somente serão fornecidas, quando requeridas às entidades sindicais que subscrevem a presente Convenção, Certidões de Regularidade de obrigações Sindicais, desde que as empresas tenham cumprido os seguintes requisitos:

- recolhimentos de todas as contribuições previstas em Lei e nesta Convenção;
- recolhimentos das contribuições a Administradora do benefício previsto na cláusula 10 desta Convenção;
- cumprimento integral desta Convenção;
- cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletiva, de trabalho previstas na Constituição Federal e Consolidação das Leis do Trabalho, bem como em legislação complementares concernentes à matérias trabalhistas.

## DISPOSIÇÕES GERAIS

### REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO****ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Fica estabelecido que nenhum acordo celebrado entre empregados e empregadores, das categorias econômicas e profissionais aqui representadas terá validade sem a assistência dos sindicatos patronais e dos empregados, conforme preceituado pelo inciso IV, do Art. 8º da Constituição Federal.

**MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - SOLUÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS****SOLUÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS**

Quaisquer divergências originárias da presente convenção serão solucionadas, perante a Justiça do Trabalho, após tentativa de conciliação na Comissão Intersindical de Conciliação Prévia existente no âmbito das entidades sindicais signatárias da presente convenção.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA****COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica instituída a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia prevista no artigo 625-A da CLT, conforme redação dada pela Lei nº 9.958 de 12/01/2000, composta por **02 (dois)** representantes dos empregadores e **02 (dois)** representantes dos trabalhadores e respectivos

suplentes, com o objetivo de buscar a conciliação de conflito individuais de trabalho envolvendo integrantes das categorias profissionais representadas pelo Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Limpeza Ambiental, Áreas Verdes e Similares de Ribeirão Preto e Região e os integrantes das categorias econômicas representadas pelo Sindicato de Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto e Região.

§ 1º – Todas as demandas de natureza trabalhista apresentadas pelos empregados ou pelas empresas, no âmbito da representatividade dos convenentes, nas jurisdições das Varas Trabalhistas das Comarcas de Ribeirão Preto, Batatais, Cajurú, São Joaquim da Barra e Sertãozinho, ou de outros municípios de onde venham a ser instaladas desde que nas bases-territoriais das entidades que subscrevem a presente Convenção Coletiva de Trabalho, serão previamente submetidas à Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, conforme determina o artigo 625-D da CLT;

§ 2º – As categorias profissionais abrangidas pela Comissão Intersindical de Conciliação Prévia ora instituída, são aquelas representadas pelos Sindicatos convenentes assim entendidas: “EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, LIMPEZA URBANA, LIMPEZA AMBIENTAL, ÁREAS VERDES E SIMILARES”, cujas bases-territoriais compreendem os municípios de Ribeirão Preto, Altinópolis, Barrinha, Batatais, Cajurú, Cássia dos Coqueiros, Cravinhos, Dumont, Guará, Jardinópolis, Luiz Antônio, Morro Agudo, Nuporanga, Orlândia, Pontal, Serra Azul, Sertãozinho, São Joaquim da Barra, São Simão e Santa Rosa do Viterbo.

§ 3º – A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia terá sua sede nesta cidade, na rua Barão do Amazonas, nº 1881, sendo que havendo necessidade serão criadas sub-sedes, bem como comissões itinerantes.

§ 4º – A demanda será reduzida a termos pela Secretaria da Comissão, que designará, na mesma oportunidade, dia e hora da sessão de conciliação, entregando recibo ao demandante.

§ 5º – Para formular a demanda o trabalhador deverá apresentar todas as provas documentais, seus dados (nome, endereço, CTPS e CPF), além da Razão Social, CNPJ, endereço e CEP da empresa demandada.

§ 6º – As testemunhas do demandante, até o máximo de duas, comparecerão à sessão de conciliação independentemente de intimação, devendo ser conduzidas pelo próprio demandante.

§ 7º – Para o custeio dos serviços implantados, será cobrada uma taxa fixa no valor de **R\$ 80,00** (oitenta reais), pagos pelo empregador, somente quando ocorrer a efetiva conciliação.

§ 8º – A remuneração dos representantes dos Sindicatos Convenentes na Comissão é de responsabilidade do respectivo Sindicato.

§ 9º – A Comissão notificará a empresa por meio de comunicação mais rápido possível, podendo, para tanto ser utilizado, fax, e-mail, ou quaisquer outros que assegurem a notificação válida, com no mínimo cinco dias de antecedência à realização da audiência de conciliação, devendo constar nos autos cópia dessa notificação juntamente com o comprovante de recebimento.

§ 10º – Da notificação constará, necessariamente, o nome dos demandantes, o local, a data e hora da sessão de conciliação, bem como a advertência de que o demandado deverá comparecer pessoalmente ou ser representado por preposto com poderes específicos para transigir ou firmar acordo, além de apresentar cópia do contrato social da demanda.

§ 11º – Quando da sessão de conciliação a demandada poderá apresentar resposta por escrito ao pedido, bem como todas as provas documentais que acharem necessárias, podendo levar suas testemunhas no limite de duas.

§ 12º – Não sendo possível realizar a audiência de conciliação nos dez dias seguintes à formulação da demanda, ou, não tendo a empresa demandada sido notificada da sessão com cinco dias de antecedência, a secretaria da Comissão fornecerá às partes, declaração o da impossibilidade de conciliação, com descrição do objetivo da demanda.

§ 13º – Caso qualquer das partes não comparecer à sessão de conciliação, o representante patronal e o laboral na Comissão, presentes na ocasião, firmarão declaração acerca do fato, com descrição do objeto da demanda, bem como sobre a impossibilidade da conciliação, entregando cópia aos interessados.

§ 14º – Nos casos em que a demandada não comparecer a audiência de conciliação, muito embora regularmente notificada, incidirá em multa em favor do demandante no valor correspondente ao piso salarial.

§ 15º – Aberta a sessão de Conciliação, o coordenador da Comissão esclarecerá às partes presentes sobre as vantagens da conciliação e, em conjunto com o outro membro da Comissão, usará os meios adequados de mediação para a solução conciliatória da demanda.

§ 16º – Não prosperando a conciliação, será fornecida ao trabalhador e ao representante do empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com descrição de seu objeto firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

§ 17º – Aceita a conciliação será lavrado termo assinado pelo trabalhador, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão presentes à sessão, fornecendo-se cópia às partes.

§ 18º – O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, de acordo com o parágrafo único do artigo 625-E, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.958, de 12/01/2000.

§ 19º – O pedido de demissão, bem como, a dispensa do empregado e o respectivo termo de quitação da rescisão do contrato de trabalho, firmado por trabalhador independente do tempo de serviço, no ato da homologação terá assistência do SIEMACO, podendo o ex-empregado, após esse fato, a seu exclusivo critério, formular a sua reivindicação à Comissão.

§ 20º – Caberá as Entidades convenentes proporcionar à Comissão todos os meios necessários à consecução de seu fim, como local adequado, funcionários para a secretaria, assessoria jurídica, etc.

§ 21º – A presente Comissão Intersindical de Conciliação Prévia terá duração de **01 (um)** ano, e desde que haja interesse das partes, podendo ser prorrogada por igual período sucessivamente.

§ 22º – Visando coibir a prática de utilização da CCP como simples órgão homologador de rescisões contratuais para obter a extinção do contrato de trabalho, na hipótese de recusa por parte da empresa em efetuar o pagamento das verbas rescisórias incontroversas, juntamente com a entrega das guias TRCT e CD, respeitando-se o art 3º da Portaria 329 de 14 de agosto de 2002 do

MTE. Ainda, demandas onde constam verbas rescisórias e FGTS inclusive multa de **40%**, de acordo com o art. 11º da portaria acima mencionada não poderão tramitar pela CCP, devendo ser encaminhadas diretamente a Justiça do Trabalho.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DISSÍDIO COLETIVO - GARANTIA DE SALÁRIOS E CONSECTÁRIOS**

#### **DISSÍDIO COLETIVO - GARANTIA DE SALÁRIOS E CONSECTÁRIOS**

Nos casos em que as negociações coletivas forem levadas a Juízo através de Dissídio Coletivo, aos empregados ficam garantidos os salários e consectários, desde que despedidos sem justa causa, a partir da data do julgamento até **90 (noventa)** dias após a publicação do acordo, limitado o período máximo de **120 (cento e vinte)** dias.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ABRANGÊNCIA - COMPLETAÇÃO**

#### **ABRANGÊNCIA**

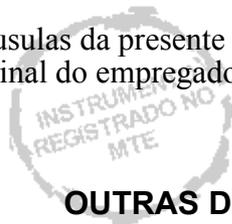
A presente Convenção Coletiva de Trabalho também se aplica aos trabalhadores existentes nos municípios de Ipuã, Sales de Oliveira e Serrana, que muito embora fazendo esses municípios parte da Base-Territorial do Sindicato Patronal conforme sua Carta Sindical, por equívoco que está sendo solucionado, não estão constando de seu registro no Cadastro Geral das Entidades Sindicais do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES**

#### **PENALIDADES**

Pelo descumprimento de quaisquer cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica estipulada a multa de **10% (dez por cento)** do salário nominal do empregado, multa esta que reverterá em benefício do empregado.



## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISO**

#### **QUADRO DE AVISO**

Publicações, avisos, circulares, cópias de convenções ou acordos coletivos, serão afixados, de preferência, nos quadros de avisos dos próprios empregadores, objetivando manter informados seus funcionários.

**WALDEMAR NERATH FILHO**  
**PRESIDENTE**  
**SIND EMP EMPR AS CONS LIMP AMB A V SIM R PRETO E REGIAO**

**AGUINALDO RODRIGUES DA SILVA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DE TURISMO E HOSPITALIDADE DE RIBEIRAO PRETO**



