

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP001543/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 23/02/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR008719/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46262.000539/2012-21  
**DATA DO PROTOCOLO:** 22/02/2012

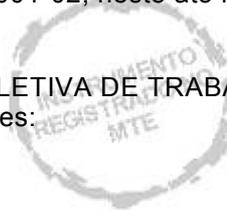
Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/internet/mediador>.

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

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO CONSERVACAO E AFINS DO GRANDE ABCDMRPRGS, CNPJ n. 71.539.787/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FABIO SANDRINI BAPTISTA;

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 janeiro de 2012 a 31 de dezembro de 2013 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Categoria: Empregados em Empresas Prestadoras de Serviços em Asseio e Conservação, Jardinagem, Desinsetização, Limpeza em Tubos, Separação de Resíduos, Lixo, Reciclagem de Materiais e Trabalhadores na Limpeza Pública, Privada, Manutenção em Áreas Verdes, Aterros Sanitários, Usina de Beneficiamento de Lixo e Incineradores**, com abrangência territorial em **Diadema/SP, Mauá/SP, Ribeirão Pires/SP, Santo André/SP, São Bernardo do Campo/SP e São Caetano do Sul/SP**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO****REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL 2012**

Sobre os salários percebidos pelos empregados abrangidos por esta convenção em 31 de Dezembro de 2.011, será aplicado a partir de 1º. Janeiro de 2012, a correção salarial de **15,38% (quinze inteiros, trinta e oito por cento)**, no piso mínimo da categoria. Os demais salários com

limite de até R\$ 800,00, serão reajustado em **15%(quinze inteiros por cento)**, Os salários de R\$ 800,01 até R\$ 3.672,00 serão reajustados em **11% (onze por cento)**. Os salários acima de R\$ 3.672,01 serão reajustados em **6,08%(seis inteiros, oito centésimo por cento)**.

#### CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS NORMATIVOS 2012

##### SALÁRIOS NORMATIVOS 2012:

A partir de 1º. de Janeiro de 2.012, serão garantidos os seguintes salários normativos:

Piso Salarial Mínimo	R\$ 690,00
Agente de Asseio e Conservação	R\$ 690,00
Copeira / garçom	R\$ 710,10
Limpador de Vidros	R\$ 780,50
Jardineiro.	R\$ 717,68
Porteiro /Contr. de acesso /Fiscal de Piso /Atendente/Assemelhados	R\$ 838,05
Dedetizador ou Assemelhado	R\$ 825,30
Técnico em desentupimento	R\$ 898,43
Operador de Estacionamento / Manobrista	R\$ 916,90
Auxiliar em desentupimento	R\$ 690,00
Zelador	R\$ 911,54
Operador de varredeira industrial/empilhador	R\$ 954,18
Operador de Prensas	R\$ 790,85
Ajudante/separador de resíduos	R\$ 690,00
Aux. Depto. Pessoal	R\$ 780,30
Aux. Manutenção	R\$ 732,50
Recepcionista	R\$ 773,20



## 2.1 – Salários Montadoras:

Para os trabalhadores que prestam serviços nas dependências das Montadoras de Veículos, ficam garantidos os pisos mínimos abaixo relacionados:

Piso Salarial Mínimo	R\$
	1.246,82
O piso mínimo salarial abrange as seguintes funções: Agente de Asseio e Conservação, Copeira, garçom, Limpador de Vidros, Jardineiro, Porteiro, Técnico em desentupimento, Auxiliar em desentupimento, Operador de Prensas de Resíduo, Ajudante/separador de resíduos, Auxiliar de Depto. Pessoal, Auxiliar de Manutenção, Recepcionista	
Mecânico, Eletricista, Serralheiro e Operador de Veículos Industriais	R\$ 1.367,36

## CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL 2013

Fica convencionado que para os trabalhadores que até 31/12/2012 receberão salário de até R\$ 900,00 (novecentos reais), os mesmos serão reajustados a partir de 01/01/2013 conforme índice de reajuste do salário mínimo do Estado de São Paulo. E para os trabalhadores que até 31/12/2012 receberão salário acima R\$ 900,01 (novecentos reais e um centavo), até R\$ 3.895,00 (três mil, oitocentos, noventa e cinco reais) os mesmos serão reajustados no percentual conforme reajuste dos metalúrgicos nas montadoras de veículos de São Bernardo do Campo com data base em setembro de 2012. Para os trabalhadores que até 31/12/2012, os que receberão salários acima de R\$ 3.895,01 (três mil, oitocentos, noventa e cinco reais e um centavo), os mesmos serão reajustados pelo INPC do período.

2.3) Entende-se como piso salarial mínimo, o salário mensal a ser pago para os trabalhadores

exercentes das funções, cujas denominações estão relacionadas com a atividade de asseio, limpeza e conservação predial:

Auxiliar de limpeza;

Faxineiro;

Limpador;

Ajudante de limpeza;

Servente;

Servente de limpeza;

Agente de Asseio e Conservação;

Auxiliar de Serviços Gerais – em conformidade com a Classificação de Ocupações – CBO.



Fica estabelecido que as empresas registrem seus empregados para a função de serviços de limpeza utilizando a nomenclatura **AGENTE de ASSEIO e CONSERVAÇÃO**.

a) ADIANTAMENTO SALARIAL:

As empresas que prestam serviços nas montadoras de veículos efetuarão o pagamento do adiantamento salarial no valor de 40% do salário base, a todos os seus empregados até o dia 20 de cada mês.

b) ENCARREGADOS/ASSEMELHADOS:

Aos Empregados que exerçam a função de Encarregado/Assemelhados serão garantidos os seguintes salários normativos.

b.1) Ao que tiver sob sua subordinação ou responsabilidade até 10 (dez) empregados – valor equivalente ao salário normativo da área mais 20% (vinte por cento);

b.2) Ao que tiver sob sua subordinação ou responsabilidade de 11 (onze) a 20 (vinte)

empregados – valor equivalente ao salário normativo da área mais 30% (trinta por cento);

b.3) Ao que tiver sob sua subordinação ou responsabilidade de 21 (vinte um) a 30 (trinta) empregados – valor equivalente ao salário normativo da área mais 45% quarenta e cinco por cento);

b.4) Ao que tiver sob sua subordinação ou responsabilidade de 31 (trinta e um) ou mais empregados – valor equivalente ao salário normativo da área mais 65% (sessenta e cinco por cento).

b.5) - Os pisos de Operador de Prensas e de Ajudante separador de resíduos/materiais são específicos para empregados de empresas de separação e reciclagem de materiais.

#### **CLÁUSULA SEXTA - DA COMPENSAÇÃO**

Poderão ser compensadas as antecipações salariais concedidas no período dos últimos 12 (doze) meses de Vigência da Convenção Coletiva Anterior.

a) Não são compensáveis as majorações nominais de salários decorrentes de promoção funcional, promoção salarial, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - GARANTIA DE SALÁRIOS/BENEFÍCIOS**

a) Quando existir diversas contratadas (empresas de asseio e conservação) em uma mesma contratante (tomadora) prevalecerá às condições mais benéficas preexistentes.

b) Na hipótese de troca de empresa prestadora de serviços pela contratante (tomadora), a nova prestadora de serviços manterá a obrigatoriamente os salários, vantagens e benefícios sociais obtidos pelos trabalhadores da empresa substituída.

Independentemente do aproveitamento ou não dos empregados pela nova empresa prestadora de serviços.

c) A nova empresa admitirá, preferencialmente, os funcionários da empresa substituída.

#### **CLÁUSULA OITAVA - PISO SALARIAL PROPORCIONAL - (JORNADA DE TRABALHO):**

Estabelece-se que a jornada mínima de trabalho, para efeito de pagamento de piso salarial proporcional, não pode ser inferior a 04 (quatro) horas diárias, sendo certo que o salário proporcional não poderá ser inferior a 60% do piso mínimo da categoria.

**CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUTO**

Será garantido ao empregado substituto o mesmo salário percebido pelo substituído.

**CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão obrigatoriamente a seus empregados o comprovante de pagamento, contendo a identificação da empresa, a discriminação detalhada das importâncias pagas e os descontos efetuados, bem como os recolhimentos fundiários.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS****CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DATA DE PAGAMENTO / PAGAMENTO SALÁRIO**

a) A empresa fica obrigada efetuar o pagamento da remuneração de seus empregados até 5º. (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, sendo certo que o sábado é considerado dia útil;

b) As empresas deverão abrir conta salário ou outra equivalente, desde que não tenha ônus para o trabalhador, junto ao estabelecimento bancário de sua preferência. Todos os trabalhadores deverão receber seus salários pelo novo sistema bancário.

c) A primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário será pago até 30 de Novembro e a segunda parcela do 13º. (décimo terceiro) salário será paga até o dia 20 de Dezembro;

d) As férias serão pagas até 02 (dois) dias antes do início do gozo das mesmas.

e) O não pagamento no prazo estabelecido acarretará multa diária de 5% (cinco

por cento) do valor do salário, a ser paga diretamente ao empregado.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS****ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO****CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

As empresas efetuarão o pagamento de 4% (quatro por cento) do salário mensal aos empregados que contarem com 05 (cinco) anos ou mais na empresa até 29 de Fevereiro/2000 e de 3% (três por cento) aos empregados que contarem com 05 (cinco) anos ou mais na empresa a partir de 01 de Março/2000 e 31 de Maio/2004. Os que vierem a completar 05 (cinco) anos na empresa após 31 de Maio de 2004 não mais farão jus ao presente adicional.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

**a) 30% (trinta por cento) sobre a remuneração** aos empregados que exerçam a função de limpador de vidros utilizando-se de balancim manual, mecânico, cadeirinha, cinto de segurança, cordas ou assemelhados;

**b) 30% (trinta por cento) sobre remuneração** aos empregados que exerçam tarefas em depósito de combustíveis, em abastecimento de veículos, borracharias e aos soldadores;

#### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

O adicional de insalubridade a ser pago, independentemente de seu grau, caracterização e função exercida será sempre calculado com base no salário mínimo vigente.

##### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE – FUNÇÕES E VALORES**

Fica estabelecido o adicional de insalubridade para os empregados que exercem a função de auxiliar de limpeza/limpador (a) e encarregados (as) de:

a) 20% (vinte por cento) do salário mínimo para os empregados que prestam serviços em hospitais e postos de saúde;

b) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo para os empregados lotados em setores sujeitos a doenças por contaminação (leprosários, isolamentos, UTI e necrotérios).

c) 20% (vinte por cento) do salário mínimo para os empregados que exercem as funções: técnico em desentupimento, desinsetizador, jardineiro, operador de prensas e ajudante separador de resíduos/materiais, nas empresas de separação de resíduos e reciclagem de materiais.

**COMISSÕES**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMISSÃO DESENTUPIDOR**

Fica assegurado ao empregado que exerce a função de desentupidor, a percepção mensal de 15% (quinze por cento) a título de comissão, sobre seu salário normativo.

**PRÊMIOS****CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRÊMIOS**

A remuneração de "Prêmio" de qualquer natureza integrará o salário para efeito exclusivo de pagamento de 13<sup>o</sup>. Salário, das férias e F.G.T.S.

**PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS****CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PPR - 2012 (EXCETO MONTADORAS DE VEICULOS)**

A presente cláusula tem como objetivo legal, incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre capital x trabalho, estabelecendo para esse período o sistema de participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando na habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado. A verba da presente cláusula esta totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingira verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no art. 3<sup>o</sup> da Lei 10.101/2000.

Para as empresas abrangidas por esta convenção, (exceto as que prestam serviços nas montadoras) fica garantido para todos os trabalhadores o valor mínimo de R\$ 172,50 (cento e setenta e dois reais e cinquenta centavos) a título de participação nos resultados 2011, quando devido, sendo pago em duas parcelas de R\$ 86,25 (oitenta e seis reais e vinte e cinco centavos), 1<sup>a</sup> parcela em 10 de Julho de 2012 e a 2<sup>a</sup> parcela em 10 de Janeiro/2013, conforme segue:

Condições Gerais:

Faltas: o empregado não poderá ter nenhuma falta no período. Havendo qualquer ausência ao trabalho o empregado perderá um percentual de 20% do valor por falta no respectivo período.

Serão consideradas tanto as faltas justificadas ou injustificadas, ou seja, o empregado começará com o direito do recebimento de 100% do valor do PPR e perderá o percentual de 20% conforme for se ausentando no trabalho.

Nos casos previstos nesta cláusula o empregador será obrigado a apresentar aos empregados, na

sença do representante sindical laboral, os

comprovantes de faltas (cartão de ponto, atestados médicos e resumo da folha de ponto) no prazo máximo de 02 (dois) dias após o pagamento do benefício,

sob pena de devolver ao empregado a totalidade de 40% do valor correspondente ao respectivo período.

Penalização: Fica estabelecido o pagamento de ½ (meio) piso salarial mínimo na presente convenção semestralmente para as empresas que descumprirem a presente cláusula revertido ao empregado.

Para os empregados que já tenham recebido no ano de 2011 o PPR em valores superiores a R\$ 172,50 (Cento e setenta e dois reais e cinquenta centavos) anuais, serão reajustados em 11% (onze por cento), ficando mantidas as datas, critérios e forma de pagamento, conforme acordo coletivo de 2011 entre as EMPRESAS e SIEMACO-ABC, exceto Montadores de Veículos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PPR/2013 (EXCETO MONTADORAS DE VEICULOS)**

Porquanto que as empresas que no ano 2012, pagaram valores iguais ou superior a R\$ 172,50 (cento e setenta e dois e cinquenta centavos), será aplicado o reajuste a partir de 01/01/2013, conforme índice de reajuste do salário mínimo do Estado de São Paulo.

a) Ficam mantidas as datas, critérios e forma de pagamento, conforme acordo coletivo de 2012 entre EMPRESAS e SIEMACO-ABC.



#### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CESTA BÁSICA**

As empresas fornecerão, sem ônus para o trabalhador, mensalmente a todos os seus empregados, cestas básicas de 25 (vinte e cinco) Kgs e, para os trabalhadores que prestam serviços nas montadoras de veículos à cesta básica "IN NATURA" de 30 (trinta) kgs.

a) O vale / cartão alimentação serão reajustado em 15% (quinze inteiros por cento)

b) As cestas básicas serão compostas, com itens de produtos de 1º linha abaixo discriminados:

**CESTA BASICA 25 Kgs**

10 Kgs. de arroz agulhinha tipo 1

04 kgs de açúcar refinado

01 Kg de farinha de trigo

½ kg de fubá

700 gramas de Goiabada/ Marmelada

300 gramas de tempero completo

02 latas de 140 gramas de extrato de tomate

02 latas de 135 gramas de sardinha em óleo

03 kgs de Feijão carioca

01 Kg de sal refinado

½ kg de café torrado e moído

01 kg de macarrão com ovos

02 latas de 900 mls de óleo de soja

01 kg de farinha de mandioca

400 gramas de Leite em pó

200 gramas de biscoito



**CESTA BASICA 30 KGS**

10 kgs de arroz agulhinha tipo 1

04 kgs de açúcar refinado

01 Kg de farinha de trigo

½ kg de fubá

700 gramas de Goiabada/ Marmelada

300 gramas de tempero completo

02 latas de 140 gramas de extrato de tomate

02 latas de 135 gramas de sardinha em óleo

04 kgs de Feijão carioca

01 Kg de sal refinado

1,5 kg de macarrão com ovos

04 latas de 900 mls de óleo de soja

02 latas de 180 gramas de salsicha

200 gramas de biscoito doce

200 gramas de biscoito salgado

400 gramas de Leite em pó

½ kg de café torrado e moído



c) Na ocorrência de falta de 01 (um) ou mais produtos constantes da cesta básica, a empresa poderá efetuar a substituição por produto similar.

d) O benefício será concedido também durante o período de gozo de férias e eventuais afastamentos por motivo de doença, acidente do trabalho por 90 (noventa) dias e por 120 dias na licença gestante.

e) O empregado que apresentar falta sem justificção legal no mês, não fará jus ao benefício.

f) As cestas básicas deverão ser entregues até o dia 10 do mês subsequente ao trabalhado, sendo que deverá ser retirado pelo trabalhador até o final do mês, sob pena da perda do benefício naquele mês.

g) Mediante a comunicação prévia de 20 (vinte) dias ao SIEMACO ABC, é facultado as empresas à substituição da cesta básica "in natura" por vale alimentação equivalente, no valor de R\$ 68,41 (sessenta e oito reais e quarenta e um centavos) através de ticket's, vale alimentação ou cartões magnéticos de empresas fornecedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição, para compra de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos.

h) Para 2013 as cestas básicas serão mantidas os itens, conforme descrito acima, sendo o valor reajustado de acordo com reajuste do salário mínimo estadual.

i) No caso dos trabalhadores que prestam serviços nas montadoras de veículos, a cesta básica será necessariamente "IN NATURA" de 30 Kgs., sendo que na hipótese de não entrega da cesta "in natura" caracteriza infração nos termos da cláusula "45" do presente acordo.

J) Este item não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

k) Os empregados admitidos ou demitidos para fazer jus à cesta-básica ou vale-alimentação deverão ter trabalhado, no mínimo, 15 (quinze) dias no mês e sem falta injustificada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TICKET REFEIÇÃO 2012**

As empresas fornecerão mensalmente, a ser entregue no 5º (quinto) dia útil, ticket refeição,

cartão refeição ou auxílio alimentação, no valor unitário de R\$ 5,39 (cinco reais e trinta e nove centavos) por dia efetivamente trabalhado, de forma que não é devido tal benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamentos médicos, independentemente de sua origem, e férias.

a) As empresas poderão descontar do salário do trabalhador, a título de ressarcimento

pelo benefício concedido, o valor correspondente a R\$ 0,10 (dez centavos) do valor total do ticket, cartão refeição ou alimentação fornecida, em atendimento a Lei 6.321, de 14 de Abril de 1976, que trata do PAT i Programa de Alimentação do Trabalhador. Sendo que as empresas que já fornecem ticket refeição com valor superior a R\$ 4,69, será reajustado em 15%(quinze por cento).

b) As empresas que fornecem refeição estão desobrigadas de fornecer tal benefício, não podendo substituir a refeição pelo ticket refeição sem anuência do Sindicato Obreiro.

c) Este item não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.



d) Os empregados poderão optar pelo pagamento integral do ticket refeição em vale alimentação.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TICKET REFEIÇÃO 2013**

A partir de 01/01/2013 as empresas fornecerão mensalmente, a ser entregue no 5º (quinto) dia útil, ticket refeição, cartão refeição ou auxílio alimentação, no valor unitário de R\$ 7,00 (sete reais) por dia efetivamente trabalhado, de forma que não é devido tal benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamentos médicos, independentemente de sua origem, e férias.

a) As empresas poderão descontar do salário do trabalhador, a título de ressarcimento pelo benefício concedido, o valor correspondente a R\$ 0,10 (dez centavos) do valor total do ticket, cartão refeição ou alimentação fornecida, em atendimento a Lei 6.321, de 14 de Abril de 1976, que trata do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador. Sendo que as empresas que já fornecem ticket refeição com valor superior a R\$ 7,00, será reajustado conforme reajuste no percentual do salário mínimo estadual.

b) As empresas que fornecem refeição estão desobrigadas de fornecer tal benefício, não podendo substituir a refeição pelo ticket refeição sem anuência do Sindicato Obreiro.

- c) Este item não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.
- d) Os empregados poderão optar pelo pagamento integral do ticket refeição em vale alimentação.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE – COMPLEMENTAÇÃO**

Fica facultada a empresa o pagamento do vale transporte em dinheiro, desde que destacado em recibo.

a) Em havendo o pagamento do vale transporte indicado no “caput”, o mesmo não tem natureza salarial, de forma que não integra a remuneração mensal para nenhum efeito legal.

b) A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale transporte ou do complemento do aumento da tarifa, não deverá ser considerado falta.

c) Na ocorrência de alteração durante o mês do valor da tarifa do transporte utilizado pelo empregado, desde que este comunique, a empresa automaticamente procederá à complementação do pagamento do vale-transporte.

d) A ausência do empregado ao trabalho, decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamento médicos, independente de sua origem e férias não é devido o benefício.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

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

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

a) Os valores, requisitos, penalidades e forma da prestação do serviço assistencial, estão previsto no Manual de Orientação e Regras anexo e parte integrante desta cláusula.

b) Para efetiva viabilidade financeira deste benefício, as empresas, inclusive aquelas que

oferecerem seguro de vida ou qualquer benefício análogo, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 de cada mês e, a partir de 01/01/2012, o valor de R\$ 6,46 (seis reais e quarenta e seis centavos) por trabalhador.

c) Conforme decisão em assembléia dos trabalhadores, os empregadores poderão descontar mensalmente de cada trabalhador, em folha de pagamento, até a importância de R\$ 0,50 (cinquenta centavos).

d) fica garantido o direito de oposição ao referido desconto, aos empregados não associados, no prazo de 10 (dez) dias a partir do dia cinco (05) de Janeiro/2012 que anteceder ao primeiro desconto e, que deverá ser manifestado pessoalmente pelo trabalhador interessados, em carta de próprio punho, na sede da entidade.

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

da CLT.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

Sem prejuízo da Assistência Social Familiar Sindical, fica facultada, aos empregadores, a contratação de seguro de vida em grupo em prol de seus empregados, hipótese em que os mesmos contribuirão até 10% (dez por cento) dos prêmios mensais a ser descontado em folha de pagamento mensal.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONVÊNIOS**

As empresas se obrigam a firmar convênios com farmácias ou drogarias próximas aos locais de trabalho, desde que estas admitam o convênio objetivando descontos na compra de medicamentos por seus empregados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO DOENÇA: ESTABILIDADE**

Será garantido emprego e salário ao empregado afastado para o INSS por auxílio doença pelo mesmo período de seu afastamento limitado a 60 (sessenta) dias a contar da data da alta médica; sem prejuízos da estabilidade provisória de 12 (doze) meses garantida por lei em caso de afastamento por acidente de trabalho e doenças profissionais.

Parágrafo Único: A estabilidade que se trata esta cláusula será mantida, senão houver a rescisão total do contrato da empresa contrata junto a tomadora de serviços.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONVÊNIO MÉDICO - MONTADORAS**

As empresas prestadoras de serviços de Asseio e Conservação que prestam serviços nas montadoras proporcionarão convênio médico e hospitalar aos seus empregados e dependentes legais, definidos na legislação previdenciária, nos moldes conveniados praticados pelo mercado, que propicie atendimento de forma abrangente em relação a



todas as principais regiões geográficas das cidades de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Mauá, Ribeirão Pires e Diadema e regiões adjacentes.

O plano médico e hospitalar deve proporcionar atendimento quanto aos serviços médicos disponibilizados aos usuários, em relação a atendimentos ambulatoriais de clínicas gerais e especialidades médicas a atendimentos hospitalares compreendendo

internações (quando a situação clínica exigir), atendimentos de emergência em pronto socorro e ainda os serviços médicos complementares de exames laboratoriais e radiológicos, bem como atendimentos para trabalhos de parto, tanto natural como em cirurgia, além de outras interferências cirúrgicas e outros atendimentos que normalmente são cobertos nos chamados planos "standers"

a) O custo do convênio médico será rateado entre empresas e trabalhadores, sendo que a cota parte do empregado será de 20% (vinte por cento), considerando o valor do plano individual e de possíveis dependentes.

**AUXÍLIO CRECHE****CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUXÍLIO-CRECHE**

As empresas pagarão, a todas as suas empregadas mães a importância equivalente a 15% (quinze por cento) do salário mínimo vigente no país, mensalmente, a cada filho (a) menor de 03 (três) anos de idade, a título de auxílio creche;

a) O empregado do sexo masculino, viúvo ou separado judicialmente, também terá auxílio-creche assegurado nesta cláusula, desde que comprove possuir legalmente a guarda do (s) filho (s);

b) Este auxílio estenderá ao filho com idade até 21 (vinte e um) anos, desde que comprovada a condição de inválido do mesmo, nos termos da legislação previdenciária.

c) O auxílio referido do “Caput” e itens “I” e “II” não terá natureza salarial, não sendo integrado a remuneração para qualquer fim.



## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

Sem prejuízo da Assistência Social Familiar Sindical, fica facultada, aos empregadores, a contratação de seguro de vida em grupo em prol de seus empregados, hipótese em que os mesmos contribuirão até 10% (dez por cento) dos prêmios mensais a ser descontado em folha de pagamento mensal.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTENTE SOCIAL**

As empresas que contarem com mais de 100 (cem) empregados em seus quadros contratarão um (a) assistente social para atendimento dos mesmos.

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

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

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

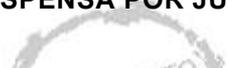
Fica estipulado que o prazo mínimo para do contrato de experiência será de 45 dias, podendo ser prorrogado no máximo por mais 45 dias.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a reembolsar antecipadamente as despesas dos empregados quando os mesmos tiverem que deslocar de um município para outro, onde está a sede das empresas ou do sindicato, para fim específico de homologação de rescisão contratual.

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



O empregado dispensado por justa causa sob alegação de cometer a falta grave, será comunicado, por escrito do fato. A ausência de comunicação escrita presumirá a ocorrência de dispensa imotivada. Se o empregado se negar a acusar o recebimento da comunicação, a recusa deverá ser testemunhada.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS/HOMOLOGAÇÃO**

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

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

b) As multas retro mencionadas serão devidas se for a empresa que deu causa ao não pagamento da rescisão contratual. Sendo estabelecido que o empregado deverá entregar sua C.T.P.S no Depto. RH da empresa no prazo necessário para a referida baixa e devolução.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SALDO DE SALÁRIOS – RESCISÃO**

O saldo de salários referente ao período anterior ao do aviso prévio, deverá ser pago pelo empregador ao empregado por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, exceto se a homologação da rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento geral.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RESCISÃO INDIRETA**

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

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

#### **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONDUÇÃO TRANSFERÊNCIA**

A empresa fica obrigada a, antecipadamente, cobrir as despesas de condução em caso de transferência definitiva ou não, com a prévia anuência do empregado.

a) Qualquer transferência fica restrita a região do Grande ABCDMRPRGS, salvo anuência do trabalhador, ficando expressamente sem efeito as cláusulas dos contratos individuais de trabalho contrários a presente cláusula.

b) O descumprimento da presente cláusula, em havendo transferência fora dos municípios pactuados, caracterizará a inflação que resultará em multa equivalente a 01 (um) salário nominal em benefício do empregado.

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DE SERVIÇO MILITAR**

Será garantido emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde a incorporação até 60 (sessenta) dias após o desligamento da unidade em que serviu.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - APOSENTADORIA – GARANTIA DE EMPREGO**

Ao empregado que contar com 60 (sessenta) meses ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador, estando a 06 (seis) meses do tempo mínimo de aposentadoria terá garantido o seu emprego nos 06 (seis) últimos meses faltantes, esta garantia de emprego só será válida se a empresa contratada não tiver rescindido seu contrato totalmente com a tomadora dos serviços.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - VESTIÁRIOS**

As Empresas manterão nas indústrias, vestiários com armários e chuveiros e nos demais postos de trabalho, havendo concordância do contratante, onde houver mais de 05 (cinco) empregados.

a) As empresas de separação e reciclagem obrigatoriamente manterão, vestiários com armários, sanitários e chuveiros.

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

#### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÕES DE DIAS “PONTES”**

As empresas poderão optar pela compensação de dias “pontes”, proporcionando a seus empregados usufruírem descanso prolongado, mediante sistema de compensação de jornada.

a) A compensação poderá ser acertada diretamente entre a empresa e os empregados abrangidos, por maioria simples de concordantes.

b) As horas compensadas nos termos desta cláusula não poderão ser consideradas como horas extras e nem faltas.

c) Para formalização da compensação bastará à empresa interessada comunicar o Sindicato Obreiro.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CABINEIROS**

Os empregadores concederão aos cabineiros 15 (quinze) minutos de descanso para lanche, dentro de sua jornada de trabalho.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FALTAS / AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário pelos seguintes motivos:

a) 02 (dois) dias úteis consecutivos em caso de falecimento do cônjuge ou companheiro (a), ascendentes, descendentes, irmãos ou pessoa declarada em sua CTPS viva sob sua dependência econômica, conforme art. 473 da CLT;

b) Para acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica, mediante a comprovação.



### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ESCALAS DE REVEZAMENTO: TURNO FIXO 12X36**

Fica facultada as empresas a compensação de horas bem como a implantação de jornada de trabalho em turno fixo de 12 (doze) horas, no sistema 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), observando o limite mensal de 192 horas (cento e noventa e duas horas), já computados os descansos semanais remunerados e com anuência do SIEMACO-ABC.

Serão admitidas quaisquer escalas de trabalho (4X2, 5X2, 5X1 e 6X1), desde que não exceda às 44 horas semanais respeitada a concessão da folga semanal remunerada de no mínimo 24 horas (vinte e quatro) horas consecutivas, incidindo pelo menos a cada sete semanas em domingos, conforme previsto no art. 2, alínea "b" da Portaria 417/66.

a) Caberá as empresas antes da implantação de tais jornadas diferenciadas nos contratos que envolvam prestação de serviços em indústrias, comunicar por escrito a entidade sindical obreira e aos trabalhadores abrangidos sobre a jornada de trabalho a ser adotada.

b) Nos contratos que envolvam contratantes no seguimento de clubes, comércio e estabelecimentos de saúde, em razão da peculiaridade de tais setores fica dispensada a formalização.

c) Fica convencionado a compensação da jornada em havendo qualquer das escalas supra, de forma que será considerada hora extra somente as excedentes a 192 horas mensais laboradas.

d) Em face do teto estabelecido como trabalho normal a cada mês, não haverá por parte dos empregados, que laborem em período integral, que não atingirem o limite mensal de carga horária mensal nenhuma compensação de trabalho e nem se tornarão devedores de horas a trabalhar, como também não sofrerão nenhum prejuízo nos salários e nem nas férias e 13º salário.

e) As férias dos trabalhadores que estejam subordinados ao sistema de jornada diferenciada não poderão iniciar-se em dia de folga e feriados.

f) Será concedido intervalo intrajornada de acordo com o art. 71 da CLT. Admitida a sua redução para 30 (trinta) minutos.

g) Em razão da peculiaridade de alguns postos de trabalho fica permitido o fracionamento do intervalo intrajornada em 02 (dois) períodos iguais de 30 (trinta) minutos, bastando a empresa comunicar aos empregados abrangidos.

h) Os trabalhadores que exerçam função de porteiro e controlador de acesso, ficam as suas atividades funcionais restritas ao controle de acesso, fiscalização, identificação, atendimento ao

publico, atendimento telefônico, bem como a serviços correlatos.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante, para prestação de exames, vestibular, curso técnico e superior desde que sejam em estabelecimento oficial de ensino, autorizado ou reconhecido pelo MEC, com pré-aviso à empresa de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas e comprovação posterior.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RECEBIMENTO DO P.I.S. - ABONO DE FALTAS**

Será concedido uma vez por ano, um abono de falta ao trabalhador que se ausentar para fins de recebimento do P.I.S. (Plano de Integração Social).

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS / INTEGRAÇÃO**

a) As Horas Extras serão remuneradas com adição de 50% para os dias normais e 100% para as folgas e feriados.

b) A média das horas extraordinárias habitualmente trabalhadas integrarão à remuneração para efeito de pagamento de férias, 13<sup>o</sup> salário e depósitos fundiários.



## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE**

A empregada gestante, que comunicar a empresa seu estado de gravidez, terá garantia provisória de emprego, desde a confirmação da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença gestante.

a) A empregada demitida deverá comunicar por escrito a empresa no prazo de até 90 (noventa) dias após a demissão, o seu estado de gravidez, para fazer jus à garantia de emprego a gestante.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FÉRIAS:**

O início do gozo das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados e folgas.

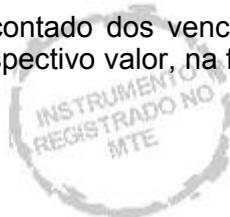
## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES**

Deverão ser fornecidos, gratuitamente, 01 (um) uniforme na admissão e outro 30 (trinta) dias após.

a) Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa fica obrigada a restituir-lhe em dobro o respectivo valor, na forma do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho.



b) Fica assegurado à 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.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CIPA**

O SIEMACO-ABC poderá acompanhar o processo eleitoral da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), para tanto as empresas comunicarão ao mesmo a data do início do processo eleitoral, após as eleições as mesmas encaminharão cópia da ata de eleição a entidade sindical.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas se obrigam a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço, emitidos pelo Plano de Saúde, INSS/SUS e seus conveniados, bem como dos emitidos pelo

serviço médico e odontológico do sindicato dos empregados (SIEMACO-ABC) e seus conveniados.

## **READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PACTO COLETIVO PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADOS**

As entidades sindicais acordantes estabelecem que no prazo máximo de até 120 (cento e vinte) dias firmarão “pacto coletivo” visando possibilitar o cumprimento das quotas estabelecidas na Lei 8.213/91 em seu artigo 93, em razão da dificuldade das empresas em localizar pessoas com deficiências aptas e capacitadas ao labor, visto que as diversas instituições que tratam destas pessoas não dispõem de candidatos cadastrados em número suficiente a demanda, e, até mesmo, porque o segmento trata-se de categoria diferenciada, a qual presta serviços em contratantes em diversas

localidades, não existindo meios de transportes públicos suficiente e diferenciado para o deslocamento diário.

Independentemente do firmamento do “pacto coletivo” em futuro próximo, deverão as empresas já visando adequar-se à legislação pertinente publicarem em jornais de grande circulação anúncios de recrutamento de trabalhadores reabilitados e deficientes.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão em todos locais de serviços estoque contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiro socorros.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE PPP (PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO)**

As Empresas fornecerão o PPP de acordo com o disposto na instrução normativa vigente, obedecendo-se ao que for determinado por eventuais instruções que venham a esta substituir.

a) O prazo de entrega do PPP é de 10 (dez) dias úteis contados a partir do protocolo conforme solicitado pelo empregado.

b) A multa pelo não cumprimento desta cláusula é de um salário nominal do requerente, valor este a ele revertido.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS AFASTADOS**

As empresas se comprometem a fornecer, trimestralmente, ao sindicato obreiro, uma relação contendo todos os empregados afastados em auxílio doença ou por acidente do trabalho.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **REPRESENTANTE SINDICAL**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO – DIRIGENTE SINDICAL:**

Serão concedidas aos Cipeiros e dirigentes Sindicais, quando convocados pelo sindicato para participarem de eventos, palestras e/ou cursos promovidos pelo

mesmo, até 10 (dez) dias por ano, sem perda de seus vencimentos e demais consectários legais.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DELEGADO SINDICAL**

Fica autorizada a eleição para 01 (um) delegado sindical, com um respectivo suplente, nas empresas que manterem contratos com mais de 100 (cem) empregados nas montadoras de veículos do Grande ABC.

Todo o processo eleitoral será realizado pelo SIEMACO ABC conforme regulamento que será acordado entre as partes (sindicato e empresa).

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

Os mandatos dos Delegados Sindicais em vigor terão validade até seu final.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas concederão um local, para afixação de quadro de avisos da entidade sindical, para comunicações de interesse da categoria obreira.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA ASSISTENCIAL (MANUTENÇÃO COLÔNIA DE FÉRIAS E DEPARTAMENTO ODONTOLÓGICO)**

As empresas prestadoras de serviços de Asseio e Conservação abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, contribuirão mensalmente, durante o período da vigência da presente convenção coletiva para o SIEMACO DO GRANDE ABC com a importância de 0,5% (cinco décimos por cento) sobre o total da folha de pagamento pago aos empregados que laborarem nos municípios de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires, com limite mínimo de R\$ 60,00 (sessenta reais) a título de ajuda de custo para manutenção colônia de férias e departamento odontológico.

a) O percentual consiste no pagamento integral mensal percebida pelo obreiro, excluindo-se os encargos sociais e previdenciários, sendo que as empresas deverão apresentar o resumo da folha de pagamento por ocasião do recolhimento.

b) Os recolhimentos provenientes desta cláusula serão efetuados mensalmente diretamente na tesouraria do SIEMACO DO GRANDE ABC, através de guias específicas fornecidas pelo Sindicato Obreiro.

c) O prazo para recolhimento das importâncias previstas por parte das empresas não poderá exceder ao último dia útil do mês referente ao pagamento, sendo o primeiro vencimento em 28 de Fevereiro de 2012.

d) Após o prazo mencionado, será acrescido de multa de 20% (vinte por cento) e juros mensais de 1% (um por cento). Sendo por cobrança judicial, as empresas arcarão com os encargos, sucumbência e honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA 2012**

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea "e" da CLT, de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário n. 189.960-3, publicada no DJU em 10.08.2001 e, recente entendimento do Ministério Público do Trabalho e Poder Judiciário, afim de que haja a manutenção da infra-estrutura da entidade sindical, considerando que as negociações coletivas trazem benefícios e vantagens a toda a categoria, independente de ser associados ou não.

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2012, a importância equivalente a 2% (dois por cento) do salário base de cada empregado não sindicalizado, devidamente corrigido e limitado o desconto mensal a R\$ 14,00 (catorze reais), a título de Contribuição de Negociação Coletiva.

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SIEMACO-ABC em guias próprias fornecidas, até o dia 10 do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de

multa de 20% (vinte por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais.

O SIEMACO-ABC publicou Edital de Convocação junto ao Jornal Diário Oficial do Estado de São Paulo em 29/07/2011 - página 38, declarando o direito de oposição deste desconto que deve ser manifestado pessoalmente pelo trabalhador interessado em carta de próprio punho na sede da entidade. Ficando sem validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, cartório, e-mail, fax ou diretamente à empresa.

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial de responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SIEMACO-ABC fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA 2013:**

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea "e" da CLT, de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário n. 189.960-3, publicada no DJU em 10.08.2001 e, recente entendimento do Ministério

Público do Trabalho e Poder Judiciário, afim de que haja a manutenção da infra-estrutura da entidade sindical, considerando que as negociações coletivas trazem benefícios e vantagens a toda a categoria, independente de ser associados ou não.

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2013, a importância equivalente a 2% (dois por cento) do salário base de cada empregado não sindicalizado, devidamente corrigido e limitado o desconto mensal a R\$ 15,00 (quinze reais), a título de Contribuição de Negociação Coletiva.

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SIEMACO-ABC em guias próprias fornecidas, até o dia 10 do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 20% (vinte por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais.

O SIEMACO-ABC publicou Edital de Convocação junto ao Jornal Diário Oficial do Estado de São Paulo em 29/07/2011 - página 38, declarando o direito de oposição deste desconto que deve ser manifestado pessoalmente pelo trabalhador interessado em carta de próprio punho na sede da entidade. Ficando sem validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, cartório, e-mail, fax ou diretamente à empresa.

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial de responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SIEMACO-ABC fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

a) O sindicato da categoria profissional obreiro assume, desde já, toda e quaisquer responsabilidades sobre os descontos mencionados nesta cláusula, inclusive, sobre a sua destinação, ficando as empresas livres de quaisquer cominações para todos os fins e efeito de direito. Eventual questionamento deverá ser feito diretamente pelo empregado à entidade sindical obreira, restando isenta as empresas de todo e qualquer eventual ônus, cabendo, ainda, as mesmas serem reparadas de ocasionais despesas decorrentes.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA PPR 2012/2013**

As empresas efetuarão o desconto de todos os seus empregados, não sindicalizados, ao SIEMACO – ABC o percentual de 5% sobre o valor pago em cada parcela, a título de contribuição de negociação coletiva **PPR/2012 e 2013**, com limite de R\$30,00 (trinta reais) por empregado.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE SINDICAL OBREIRA - 2012**

Nos termos do art. 545 da CLT, a partir de 1º de Janeiro de 2012, a mensalidade sindical, paga pelos associados da Entidade Sindical Obreira será de taxa única no valor de R\$ 22,00 (vinte e dois reais).

a) O valor acima mencionado deverá ser repassado mensalmente pelas empresas aos cofres da entidade obreira até o 10º.(décimo) dia após o desconto efetuado, sendo certo que, após o prazo mencionado será acrescido de multa de 20% (vinte por cento) e juros mensais de 1% (um por cento), sendo certo, ainda, que por cobrança judicial,

as empresas arcarão com os encargos, sucumbência e honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADE SINDICAL OBREIRA – 2013**

Nos termos do art. 545 da CLT, a partir de 1º. de Janeiro de 2013 fica mantida a mensalidade sindical, paga pelos associados da Entidade Sindical Obreira será de taxa única no valor de R\$ 23,00 (vinte e três reais)

a) O valor acima mencionado deverá ser repassado mensalmente pelas empresas aos cofres da entidade obreira até o 10º.(décimo) dia após o desconto efetuado, sendo certo que, após o prazo mencionado será acrescido de multa de 20% (vinte por cento) e juros mensais de 1% (um por cento), sendo certo, ainda, que por cobrança judicial,

as empresas arcarão com os encargos, sucumbência e honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADE SINDICAL PATRONAL ABC**

A partir de Fevereiro/2008, as empresas que possuam empregados na base territorial do sindicato, contribuirão em favor do **SEAC – ABC** conforme estatuto social, com a

importância equivalente de 0,4 (quatro décimos por cento) mensalmente sobre o total bruto dos salários pagos aos empregados constantes da folha de pagamento, com limite mínimo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) devendo apresentar 01 (uma) cópia da mesma, quando solicitada pelo sindicato, que ficarão arquivadas.

a) O recolhimento de que trata esta cláusula será efetuado, conforme percentual mencionado, em guias próprias fornecidas pelo Sindicato Patronal.

b) O prazo para o recolhimento das importâncias previstas por parte das empresas não poderá exceder ao último dia útil do mês referente ao pagamento, sendo o primeiro vencimento em 31 de janeiro de 2.012.

c) As empresas que não efetuarem o recolhimento da taxa no prazo citado, incidirão em multa de 20% (vinte por cento), sobre o total devido, além de juros e correção monetária e, em caso de cobrança judicial, honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL ABC – 2012/2013**

Desconto assistencial das empresas para o Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação e Afins do ABCDM RP e RGS – **SEAC - ABC**.

a) As empresas sejam associadas ou não, recolherão a favor do **SEAC – ABC**, a importância de acordo com o número de empregados constantes da folha de

pagamento do mês de Março do corrente ano e de acordo com a tabela abaixo, em uma única vez, em conta corrente do **SEAC – ABC**, cujas guias serão encaminhadas

às empresas. Este recolhimento será feito até o dia 16 de Abril de cada ano, sob pena de multa de 20% (vinte por cento) sob o montante, mais juros simples de 1% (um por cento) ao mês.

Até 50 empregados (valor por empregado)	R\$	17,00, (limitado a R\$ 700,00)
De 51 a 100 empregados.	R\$	1.000,00
De 101 a 200 empregados.	R\$	1.450,00
De 201 a 500 empregados.	R\$	2.000,00
De 501 a 1000 empregados.	R\$	3.500,00
Acima de 1001 empregados.	R\$	4.400,00

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PREVALÊNCIA DAS CONDIÇÕES JÁ EXISTENTES**

As cláusulas estabelecidas neste instrumento, não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis, já concedidas espontaneamente pelas empresas a seus empregados, mantidas, pois as vantagens destas sobre àquelas.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - JUÍZO COMPETENTE**

Compete a Justiça do Trabalho o conhecimento e a decisão das causas oriundas de divergências ou falta de cumprimento das cláusulas deste acordo.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**

Com o intuito de preservar as empresas idôneas, assim como seus respectivos empregados e os contratantes em geral, para efeito deste instrumento e de comprovação junto a terceiros, inclusive Justiça do Trabalho, Delegacia Regional do Trabalho (SRTE), Tomador de Serviços e Órgãos Licitantes e por força desta convenção e em atendimento ao disposto no Artigo 607 da CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratações por Setores Privados, deverão apresentar Certidão de Regularidade para com suas obrigações sindicais.

Para a realização de homologações trabalhistas as empresas deverão apresentar certidão de regularidade sindical patronal e obreira.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Esta certidão será expedida pelas partes convenientes, individualmente, sendo específica para cada certame licitatório, sendo vedada a emissão de certidões ou declarações de cumprimento parcial das obrigações contidas nesta Clausula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Consideram-se obrigações sindicais:

recolhimento da contribuição sindical (profissional e econômica);

recolhimento de todas as taxas, mensalidades e contribuições inseridas nesta convenção;

respeitar o inteiro teor desta convenção coletiva.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A falta da Certidão ou vencido seu prazo, que é de 30 (trinta) dias, permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos sindicatos

convenientes, nos casos de concorrência, carta-convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento da CCT.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - COMPROMISSO**

As empresas e o sindicato comprometem-se, antes de ajuizarem ações judiciais, a entabular negociações, objetivando situações conciliatórias aos conflitos coletivos e individuais.



### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas do presente acordo, o infrator arcará com multa de 10% (dez por cento) do salário mínimo, por empregado e por infração, revertida em favor da parte prejudicada, ficando excluídas as cláusulas que tenham multa pré-estabelecida.

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

**FABIO SANDRINI BAPTISTA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO CONSERVACAO E AFINS DO GRANDE ABCDMRPRGS**



