

SINDICATO DE ITANHAÉM - 2003
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

01/17

De um lado o Sindicato das Empresas de Limpeza Urbana no Estado de São Paulo - **SELUR**, adiante simplesmente denominado **SELUR**, e de outro lado o Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana e Áreas Verdes de Mongaguá, Itanhaém, Peruíbe, Cananéia, Registro, Jucituba, Juquiá, Miracatu, Eldorado, Iguape, Itariri, Jacupiranga - **SIEMACO**, adiante simplesmente denominada **Sindicato Profissional**, tem entre si, justo e acordada, a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho, válida para os integrantes da categoria profissional representada pelo sindicato profissional nos municípios de sua base territorial, empregados das empresas prestadoras de serviços de limpeza urbana, nos termos e condições a seguir:

CLÁUSULA 1ª- REAJUSTE SALARIAL

Os salários serão reajustados, a partir de 01/março/2003, de acordo com a seguinte consideração:

Sobre os salários, vigentes em 01/março/2002, será aplicado o percentual de reajuste de 17,66% (dezesete inteiros e sessenta e seis décimos por cento)

1.1 - Prazo para Início do Pagamento dos Salários com Reajuste

Os salários reajustados vigem a partir de 01/03/2003; a diferença relativa à competência março/2003 deverá ser paga juntamente com a folha salarial de abril/2003, no 5º quinto dia útil de maio/2003.

CLÁUSULA 2ª - ADMISSÕES APÓS DATA BASE

Não havendo paradigma de função, os empregados admitidos após 01/março/2002 receberão, assim como as empresas constituídas após essa data concederão, o reajuste, previsto na cláusula 1ª, de forma proporcional, na base 1/12 (hum doze avos) por mês de serviço.

CLÁUSULA 3ª - TÍQUETE-REFEIÇÃO

As empresas fornecerão Tíquetes-Refeição, mensal e gratuitamente, aos empregados, juntamente com o pagamento dos salários, cujos valores não terão qualquer incidência ou integração salarial. As empresas também poderão satisfazer a obrigação da concessão de Tíquete refeição ou Vale Alimentação, através do fornecimento do crédito desses benefícios, usando os CARTÕES MAGNETIZADOS das empresas fornecedoras desses sistemas de refeições e alimentação, dado o atual estágio do avanço tecnológico do sistema de cartões nas redes de estabelecimentos de alimentos em todo o país.

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

3.2 - Os tíquetes-refeição serão concedidos durante o período do efetivo trabalho e também:

- a) Nas faltas atestadas por doença, limitado a 15 dias;
- b) Nas faltas atestadas por acidente do trabalho, limitado a 60 dias
- c) No período de gozo das férias.

3.3. - O valor unitário do tíquete-refeição, competência março/2003 será de R\$ 5,40 (cinco reais e quarenta centavos), perfazendo um total mensal para 25 vales de R\$ 135,00 (cento e trinta e cinco reais). As empresas poderão por questão de facilidade operacional, entregar quantidade menor de tíquetes, ajustando os valores faciais de forma a preservar o valor total mensal a ser entregue, conforme a proporção da diminuição no item 3.1.

3.4 - As empresas e a entidade profissional poderão firmar acordo coletivo para substituir o fornecimento do tíquete-refeição pelo fornecimento de refeição " in-natura" que atenda os pressupostos do programa de alimentação do trabalhador. O eventual acordo coletivo também poderá alterar os valores da remuneração (salário-base e /ou vale alimentação) em substituição ao tíquete-refeição; tudo conforme as partes vierem a se conciliar. As empresas que comprovadamente, há pelo menos 6 (seis) meses já vinham fornecendo refeição "in natura", atendendo os pressupostos do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) sem que houvesse discordância formal dos empregados ou entidade representante da categoria, poderão manter o fornecimento da mesma forma.

CLÁUSULA 4ª - VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão vales-alimentação, mensal e gratuitamente, aos empregados, juntamente com o pagamento dos salários, cujos valores não terão qualquer incidência ou integração salarial.

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

SINDICATO DE ITANHAÉM - 2003

03/17

4.2 - Os vales-alimentação serão fornecidos também durante os períodos de gozo de férias e eventuais afastamentos por doença ou acidente do trabalho, limitado a 90 (noventa) dias, bem como durante o período de afastamento das empregadas em gozo de licença maternidade;

4.3 - O valor unitário do vale alimentação, competência março/2003 será de R\$ 1,63 (um real e sessenta e três centavos), perfazendo um total mensal para 25 vales de R\$ 40,61 (quarenta reais e sessenta e um centavos). A partir da competência dezembro/2003 o valor unitário passará a ser de R\$ 1,87 (um real e oitenta e sete centavos), perfazendo um total mensal para 25 vales de R\$ 46,70 (quarenta e seis reais e setenta centavos). As empresas poderão por questão de facilidade operacional, entregar quantidade menor de tíquetes, ajustando os valores faciais de forma a preservar o valor total mensal a ser entregue, conforme a proporção da diminuição no item 4.1.

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

CLÁUSULA 5ª - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Considerando que toda empresa, por obrigação legal, deve conceder intervalo de no mínimo uma hora para que os empregados possam usufruir de intervalo destinado ao repouso e alimentação.

Considerando também que todos os empregados que exercem funções de natureza externa, ou seja, fora do ambiente interno das instalações da empresa, não recebem incidência de supervisão hierárquica direta em todo o tempo de suas jornadas de trabalho.

Considerando ainda que, tendo em vista que todos os empregados tem conhecimento dessas condições e que as atividades de natureza externa dependem, em termos pratico de providências dos próprios empregados para programarem e cumprirem os seus intervalos de refeição;

Fica, por isso, estabelecido que os próprios funcionários têm a obrigação de cumprirem as suas jornadas de trabalho de forma que seja também cumprido o horário de intervalo para repouso e alimentação, independente da supervisão hierárquica específica para esse fim, dada a sua impossibilidade.

Convenciona-se assim que as categorias profissional e econômica reconhecem os empregados exercentes das funções de serviços externos, entre elas, exemplificadamente, as funções de coletores, bueiristas, varredores, serventes e ajudantes de equipes de serviços diversos, funções essas, relativas a todas as atividades do setor, onde couber, a saber: Coleta de resíduos domiciliares, industriais, de serviços de saúde, grandes geradores comerciais, estações de transferências/transbordo, capinação, podas, pinturas de guias, tapa-buracos e demais serviços afins, executam trabalhos externos (artigo 62 da CLT) e, portanto, estão dispensados da assinalação dos intervalos intrajornadas em seus controles de frequência, substituindo-os nos termos do parágrafo 2o do artigo 74 da CLT e do artigo 3o da Portaria MTPS 3.626, de 13 de novembro de 1991.

CLÁUSULA 6ª - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Ficam garantidos os seguintes graus de insalubridade:

a) Para os empregados lotados na mão-de-obra direta de: varrição e limpeza de vias e logradouros públicos, usinas de tratamento de lixo e transbordo municipal: grau médio, que corresponde a 20% (vinte por cento) do salário mínimo;

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

CLÁUSULA 7ª - SALÁRIOS FUNCIONAIS

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

A remuneração, em menção, vigorará a partir de 01/março/2003 e será paga ou entregue até o quinto dia útil do mês seguinte; o prazo para pagamento referente a março/2003 será até o quinto dia útil de maio/2003.

A) Coletores/Bueristas

	MARÇO/2003	DEZEMBRO/2003
salário mensal	R\$ 336,43	R\$ 336,43
insalubridade mensal.(Cláusula 6ª)	R\$ 80,00 (40% do salário mínimo)	R\$ 96,00 (40% do salário mínimo)
Tíquete-Refeição mensal.(Cláusula 3ª)	R\$ 135,00 (25 vales de R\$ 5,40)	R\$ 135,00 (25 vales de R\$ 5,40)
Vale Alimentação mensal.(Cláusula 4ª)	R\$ 40,61 (25 vales de R\$ 1,63)	R\$ 46,70 (25 vales de R\$ 1,87)

B) Varredores/Serventes de Usina de Tratamento de Lixo e Transbordo Municipal

	MARÇO/2003	DEZEMBRO/2003
salário mensal	R\$ 282,60	R\$ 282,60
insalubridade mensal.(Cláusula 6ª)	R\$ 40,00 (20% do salário mínimo)	R\$ 48,00 (20% do salário mínimo)
Tíquete-Refeição mensal.(Cláusula 3ª)	R\$ 135,00 (25 vales de R\$ 5,40)	R\$ 135,00 (25 vales de R\$ 5,40)
Vale Alimentação mensal.(Cláusula 4ª)	R\$ 40,61 (25 vales de R\$ 1,63)	R\$ 46,70 (25 vales de R\$ 1,87)

CLÁUSULA 8ª - ADICIONAL DE QUINQUÊNIO

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

O percentual referente ao adicional de quinquênio que corresponde a 5% para todo empregado que contar ou completar 5 (cinco) anos ininterruptos na empresa, será mantido para os empregados que até abril/99 já tivessem adquirido o tempo necessário para o recebimento de tal direito.

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

CLÁUSULA 9ª - SEGURO DE VIDA

As empresas concederão seguro de vida, gratuitamente, a todos os seus empregados, sendo que as apólices de seguro deverão proporcionar cobertura por morte do empregado em decorrência de causa natural ou acidental, bem como invalidez permanente. No caso de qualquer uma destas ocorrências a cobertura será de 06 (seis) vezes o menor salário funcional.

CLÁUSULA 10ª - DIA DO TRABALHADOR DA LIMPEZA URBANA

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

10.1- Os empregados lotados na mão-de-obra direta, conforme funções definidas na cláusula 7ª (sétima), receberão as horas laboradas nesse dia como extraordinárias, com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo sobre a hora normal, desde que em dia útil.

CLAUSULA 11ª- CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

As empresas descontarão, de todos os seus empregados 50% (Cinquenta por cento), do que foi conquistado em negociação, sobre o salário de dezembro/2003, já reajustado, a título de Contribuição Negocial, devendo ser recolhida até o dia 15 de janeiro de 2.004, diretamente a Entidade Sindical, através de guia própria, expedida pela entidade laboral para este fim.

11.1- O não recolhimento no prazo legal implicará na multa de 20% (vinte por cento) sobre o total devido e juros de 1% (um por cento) ao mês, além de honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento), no caso de cobrança judicial.

CLAUSULA 12ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

Com base nas disposições contidas no Artigo 513, alínea “e” da CLT e de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário nº 189.960, publicado no DJU em 10/08/2001, as empresas ficam obrigadas a descontar, do salário de **Dezembro de 2003**, devidamente corrigido, a importância equivalente a 2% (dois por cento) do salário de cada empregado, limitado o desconto a R\$ 25,00 (vinte e cinco reais), a título de Contribuição Assistencial Profissional, devendo as importâncias ser recolhidas ao Sindicato em guias próprias disponíveis no Sindicato, até o dia 10 de Janeiro de 2004, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correção legais. Cópia do comprovante do recolhimento deverá ser enviada ao Sindicato, acompanhada de relação nominal dos empregados e respectivos descontos, no prazo de 10 (dez) dias a contar do recolhimento. Nos demais meses, sucessivamente, o desconto será de 2% (dois por cento) e o recolhimento será até o dia 10 do mês subsequente. Fica aberto o prazo, quanto ao direito de oposição dos trabalhadores ao desconto, que deverão se manifestar no prazo de dez dias antes do primeiro desconto, manifestação esta, por escrito e de próprio punho entregue na secretaria do sindicato.

12.1 O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Profissional será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao Sindicato fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador, o mesmo ocorrendo em caso de o recolhimento vir a ser efetuado a outro Sindicato, que não seja o representante legal dos empregados, observando-se o local de prestação de serviços do empregado em relação a base territorial do Sindicato.

CLÁUSULA 13ª - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas, contribuirão em favor do SELUR com a importância equivalente a 0,5% (cinco décimos por cento) mensalmente, sobre o total bruto de salários pagos aos empregados, constantes da folha de pagamento e da guia de recolhimento do FGTS e apresentarão 1 (uma) cópia desta última, que ficará arquivada, excluindo-se apenas os integrantes de categorias profissionais liberais e diferenciadas.

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

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

CLÁUSULA 14ª - ATRASO DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O descumprimento dos prazos de pagamentos abaixo, acarretará às empresas a pena de multa de 1 (hum) dia de salário, por dia de atraso, independentemente das penalidades previstas na legislação:

- a) Salário: até o quinto dia útil de cada mês;
- b) Décimo Terceiro Salário: até o dia vinte de dezembro de cada ano;
- c) Férias: até 2 (dois) dias antes do início do período de fruição (gozo)
- d) O pagamento do PPR será observado de acordo com a previsão constante de norma coletiva específica para esse fim,
- e) Entrega dos benefícios (Tíquete Refeição e Vale Alimentação):
Será feita juntamente com o pagamento salarial, até o quinto dia útil de cada mês.
Ressalte-se que nas situações em que ocorrerem atrasos motivados pela empresa fornecedora dos tíquetes ou a transportadora dos mesmos, desde que até 2 (dois) dias, não haverá incidência de multa,

CLÁUSULA 15ª - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS CONTRATUAIS

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

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

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

15.3 - As empresas darão preferência a efetuar as homologações das rescisões contratuais de trabalho no SIEMACO.

CLÁUSULA 16ª - ASSISTENTE SOCIAL

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

CLÁUSULA 17ª - AUXÍLIO CRECHE

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

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

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

CLÁUSULA 18ª - GARANTIA DE EMPREGO

Serão garantidos emprego ou salário, nas seguintes situações:

A) Gestante

Será concedida em conformidade com a legislação que diz respeito ao fato.

B) Serviço Militar

Aos empregados em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 90 (noventa) dias após o desligamento da unidade em que serviu.

Na hipótese de acordo para rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com a anuência do SIEMACO.

C) Auxílio Doença

Aos empregados afastados do serviço por , até 60 (sessenta) dias a contar da alta médica concedida pelo órgão previdenciário competente, devendo ser considerada a situação da reabilitação profissional, devidamente atestada, aos empregados que participarem do processo de reabilitação profissional procedido pelo órgão previdenciário.

D) Aposentadoria / Estabilidade

Aos empregados que contarem com 3 (três) anos ou mais na empresa e estiverem a 6 (seis) meses da aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade.

“A caracterização do direito à essa estabilidade provisória depende também da comunicação do empregado à empresa, por escrito, sob protocolo, a partir do momento da aquisição do direito até o prazo de 30 dias; após o que o direito estará prescrito”

CLÁUSULA 19ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

CLÁUSULA 20ª - RETENÇÃO EXCEDENTE DA CTPS/MULTA

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

CLÁUSULA 21ª - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL

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

CLÁUSULA 22ª - TRANSFERÊNCIAS

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

CLÁUSULA 23ª - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as seguintes faltas ao serviço:

A) Empregados Estudantes

Dos empregados estudantes para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 24 (vinte e quatro) horas e comprovação posterior.

B) Recebimento do P.I.S.

Uma vez ao ano para fins de recebimento do P.I.S. (Plano de Integração Social), comprovadamente.

C) Licença Paternidade

Será concedida em conformidade com a legislação que diz respeito ao fato.

D) Acompanhamento de Filhos ao Médico

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

CLÁUSULA 24ª - ATESTADOS MÉDICOS

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

CLÁUSULA 25ª - QUADRO DE AVISOS

As empresas concederão local para afixação de avisos do SIEMACO.

CLÁUSULA 26ª - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS

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

CLÁUSULA 27ª - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

As empresas se obrigam, em caso de dispensa por justa causa, a fornecerem por escrito aos empregados a causa e o enquadramento do motivo na C.L.T., sob pena de, por presunção, ser caracterizada a dispensa imotivada.

CLÁUSULA 28ª - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

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

28.1 - O primeiro uniforme será fornecido na admissão;

28.2 - O segundo uniforme será fornecido após 15 (quinze) dias da admissão;

28.3 - Os uniformes serão substituídos sempre que necessário;

28.4 - Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa ficará obrigada a restituir-lhe em dobro o respectivo valor, na forma do art. 462 da C.L.T. ;

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

CLÁUSULA 29ª - VESTIÁRIOS

Nos locais de apoio a serviços onde houver mais de 10 (dez) empregados, as empresas se obrigam dispor de local apropriado com armários e sanitários.

CLÁUSULA 30ª - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS

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

CLÁUSULA 31ª - SINDICALIZAÇÃO

O SIEMACO terá livre acesso às dependências das empresas, uma vez por mês, com data previamente estipulada, exclusivamente para efetuar a sindicalização dos trabalhadores representados.

CLÁUSULA 32ª - DELEGADO SINDICAL

Por se tratar esta Convenção de norma Coletiva com o Sindicato Profissional da categoria preponderante da Limpeza Urbana, as empresas, com mais de 200 (duzentos) empregados proporcionarão condições para eleição direta, entre os empregados, de 01 (hum) Delegado Sindical por garagem e 01 (hum) Delegado Sindical para o setor de varrição, com assistência do SIEMACO, de acordo com o regulamento que o SIEMACO já consignou com empresas do ramo de Limpeza Urbana e que deverá ser apresentado para as formalidades necessárias.

Ficam preservadas as condições das empresas que tinham Delegado Sindical, conforme quantidade e critérios estabelecidos em regulamento específico.

32.1 – As empresas liberarão os delegados sindicais e os membros da CIPA, este limitado a 2 (dois) por empresa, sem prejuízo da remuneração, para participarem de congressos, seminários, eventos, cursos ou outras atividades sindicais, por um ano, sendo 10 (dez) dias no seu total e com o máximo de duração de 3 (três) dias para cada evento, desde que expressamente comunicado pelo SIEMACO, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias de cada evento.

CLÁUSULA 33ª - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

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

CLÁUSULA 34ª - TRANSPORTE DE EMPREGADOS

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

CLÁUSULA 35ª - CONVÊNIO MÉDICO

Recomenda-se que as empresas implantem um plano de Convênio Médico, que atenda o empregado e seus dependentes ou, no mínimo o próprio empregado.

O plano de Convênio Médico será opcional para o empregado que, optando, arcará com 50% do custo do Convênio Médico.

A implantação do plano será obrigatória e até 01/03/2004, para as empresas que executem serviço de limpeza urbana em municípios que possuam população superior a 120.000 habitantes, conforme o último censo demográfico do I.B.G.E. . No caso dessa obrigatoriedade o compromisso das empresas será de um valor máximo do custo do Convênio Médico de R\$ 20,00 (vinte reais) por mês, sendo que 50% desse valor será de responsabilidade do empregado, cujo pagamento ocorrerá através do desconto em folha salarial.

CLÁUSULA 36ª - PLANO DE PARTICIPAÇÃO EM RESULTADOS

As empresas e o sindicato dos empregados deverão negociar um plano que estabeleça todos os critérios necessários para implantação de um programa de participação em resultados. O plano será baseado nas condições da Lei que trata do assunto em referência.

O Programa, a ser implantado, não terá vinculação com o lucro mas especificamente com resultados baseados em metas e critérios preestabelecidos pelas partes; sendo recomendáveis os seguintes indicadores:

- A)** Produtividade, que poderá ser aferido pela quantidade de produção versus quantidade de horas pagas;
- B)** Absenteísmo, que poderá ser aferido pela quantidade de horas de ausência versus quantidade de horas a serem trabalhadas;
- C)** Acidentes de trabalho ou de trânsito com veículos da empresa .

O programa será obrigatório, a ser implantado até 01/03/2004, para empresas que executem serviços de limpeza urbana em municípios que possuam população superior a 120.000 habitantes, conforme o último censo demográfico do IBGE.

Maior detalhamento do programa tais como proporção de destinação dos resultados, será consultado em Convenção Coletiva sobre Participação em Resultados, que o SELUR já firmou com outra entidade sindical, com o mesmo objetivo.

CLÁUSULA 37ª - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCO

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

CLÁUSULA 38ª - BEBEDOUROS

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

CLÁUSULA 39ª - PRÊMIOS

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

CLÁUSULA 40ª – SISTEMA COMPENSAÇÃO DE HORAS ("BANCO DE HORAS")

Considerando a tendência mundial de flexibilização nos sistemas de trabalho, com o conseqüente acompanhamento da legislação pertinente, que recentemente o Brasil vem adotando no sentido de propiciar melhor dinamismo e adequação às necessidades de trabalho das empresas; da mesma forma como meio de estimular sistemas de otimização da produtividade, os signatários declaram adotar o sistema de compensação ou banco de Horas, nos termos e condições a seguir:

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

2 – O Sistema, ora facultado, pressupõe a possibilidade das empresas utilizarem o trabalho dos seus empregados em jornadas diárias fixas, pré-determinadas pela empresa, ou variáveis, desde que a natureza dos serviços exija esta condição; a exemplo dos setores de coleta de lixo no qual os itinerários ou circuitos podem terminar antes ou após a jornada tradicional de 7h20 minutos. No caso da jornada variável, o sistema contemplará jornadas que variem entre " 0 " (zero) e "10"(dez) horas diárias.

3 – As empresas que desejarem adotar o sistema poderão fazê-lo a qualquer tempo, desde que observe os seguintes aspectos básicos:

a) Tenham implantado ou venham implantar concomitantemente o Plano de Participação em Resultados.

b) Informe o sindicato profissional com antecedência mínima de 15 dias do início do próximo mês calendário. Ocorrendo informação posterior a esse prazo, a adoção do banco de horas somente será possível a partir do segundo mês subsequente ao aviso . Na informação serão mencionados os setores abrangidos, o número aproximado de empregados por setor e as características do programa.

c) Da mesma forma, divulgue internamente, de forma ampla e inequívoca para todos os empregados envolvidos, a adoção do sistema.

d) Durante o primeiro mês de adoção do sistema de "banco de horas", na hipótese de ocorrer motivo de ordem relevante em relação a dificuldades importantes dos funcionários em compreenderem o sistema adotado, as empresas se comprometem a analisar a situação juntamente com o Sindicato profissional

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

f) Informe todos os critérios de compensação das horas das jornadas semanais legais de trabalho (44 horas para os trabalhos normais), incompletas ou excedentes, tanto para débito ou crédito dos empregados.

Em caso da empresa adotar " folgas no trabalho" para compensar jornadas de trabalho excedentes, tais "folgas" deverão ser comunicadas, pelas empresas aos empregados, com, pelo menos, 3 (três) dias úteis de antecedência do dia da folga a ser concedida pela empresa ao empregado;

g) Divulgue, após o fechamento da folha salarial de cada mês, para seus empregados o eventual saldo do crédito ou débito existente, no prazo máximo de 15 dias após o efetivo pagamento salarial.

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

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

2) O saldo credor de 50% das horas extras do mês, será levado a crédito do banco de horas para compensação nos meses seguintes até o limite legal de 1 ano, conforme descrito no item "i".

3) O eventual saldo devedor, será levado a débito do banco de horas para compensação nos meses seguintes até o limite de 1 ano, conforme definido no item seguinte.

i) Decorrido o período de 12 meses da implantação do Banco de Horas as horas a crédito dos empregados deverão ser pagas, a título de horas extraordinárias com o adicional de 50%; os eventuais saldos devedores serão automaticamente debitados para compensação no período seguinte.

j) No caso dos empregados cujos contratos de trabalho se extinguirem, ou sejam rescindidos, caso haja saldo devedor, este não poderá ser descontado na rescisão do contrato de trabalho.

k) Os trabalhos aos domingos e feriados, que não forem objeto de folga compensatória, não farão parte do banco de horas e, portanto, deverão ser pagos mensalmente da mesma forma como já se procede atualmente.

CLÁUSULA 41ª - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

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

CLÁUSULA 42ª - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU REVOGAÇÃO

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

CLÁUSULA 43ª - VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência por 12 (doze) meses, com início em 01 de março de 2003 e término em 29 de fevereiro de 2004.

CLÁUSULA 44ª - REGISTRO

Caberá ao SIEMACO a providência de imediatamente encaminhar ao Ministério do Trabalho, perante a Delegacia do Trabalho este instrumento para o competente registro e arquivo, bem como encaminhar cópia registrada ao SELUR.

São Paulo, dezembro de 2003.

Paulo Roberto Santana Dias

**SIEMACO – Sindicato dos
Empregados em Empresas de Asseio
e Conservação, Limpeza Urbana e
Áreas Verdes de Mongaguá,
Itanhaém, Peruíbe, Cananéia,
Registro, Juquitiba, Juquiá, Miracatu,
Eldorado, Iguape, Itariri, Jacupiranga,
Cajati, Pariquera-Açu e Sete Barras.**

Ariovaldo Caodaglio

**Sindicato das Empresas de
Limpeza Urbana no Estado de São
Paulo - SELUR**