

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP001268/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 04/02/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR005083/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46262.000395/2010-41  
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/02/2010

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 2010 a 31 de dezembro de 2011 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**

Sobre os salários percebidos pelos empregados abrangidos por esta convenção em 31 de Dezembro de 2.009, será aplicado a partir de 1º. Janeiro de 2010, a correção salarial de **10% (dez inteiros por cento)**, para salários até R\$ 680,00 e **8,60% (oito inteiros e sessenta por cento)** para salários superiores a R\$ 680,00.

## CLÁUSULA QUARTA - SALARIO NORMATIVOS 2010

### 02 - SALÁRIOS NORMATIVOS:

A partir de 1º. de Janeiro de 2.010, serão garantidos os seguintes salários normativos:

Piso Salarial Mínimo	R\$ 520,00
Agente de Asseio e Conservação	R\$ 520,00
Copeira / garçom	R\$ 536,94
Limpador de Vidros	R\$ 590,17
Jardineiro.	R\$ 542,67
Porteiro /Contr. de acesso /Fiscal de Piso /Atendente/Assemelhados	R\$ 633,69
Dedetizador ou Assemelhado	R\$ 624,04
Técnico em desentupimento	R\$ 703,82
Operador de Estacionamento / Manobrista	R\$ 718,30
Auxiliar em desentupimento	R\$ 520,00
Zelador	R\$ 689,25
Operador de varredeira industrial/empilhador	R\$ 747,50
Operador de Prensas	R\$ 598,00
Ajudante/separador de resíduos	R\$ 520,00
Aux. Depto. Pessoal	R\$ 590,02
Aux. Manutenção	R\$ 553,88
Recepcionista	R\$ 584,65
Piso Salarial Mínimo nas montadoras automobilísticas	R\$ 1.034,31
Supervisor Hospitalar Para Serviços de Limpeza (220horas/mês hospitais acima de (150 leitos)	R\$ 1.532,52
Coordenador Hospitalar para Serviços de Limpeza (220 horas/mês hospitais acima (150 leitos)	R\$ 2.394,55

## CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO NORMATIVO 2011 VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2011 a 31/12/2011

### a) CORREÇÃO SALARIAL 2011:

Sobre os salários percebidos pelos empregados abrangidos por esta convenção em 31 de Dezembro de 2.010, será aplicado a partir de 1º. Janeiro de 2011, a correção salarial de **15% (quinze por cento)**, para salários até R\$ 750,00 e **8,60% (oito inteiros e sessenta por cento)** para salários superiores a R\$ 750,00.

### b) SALÁRIOS NORMATIVOS 2011:

A partir de 1º. de Janeiro de 2.011, serão garantidos os seguintes salários

normativos:

Piso Salarial Mínimo	R\$ 598,00
Agente de Asseio e Conservação	R\$ 598,00
Copeira / garçom	R\$ 617,48
Limpador de Vidros	R\$ 678,70
Jardineiro.	R\$ 624,07
Porteiro /Contr. de acesso /Fiscal de Piso /Atendente/Assemelhados	R\$ 728,74
Dedetizador ou Assemelhado	R\$ 717,65
Técnico em desentupimento	R\$ 809,39
Operador de Estacionamento / Manobrista	R\$ 826,04
Auxiliar em desentupimento	R\$ 598,00
Zelador	R\$ 792,64
Operador de varredeira industrial/empilhador	R\$ 859,62
Operador de Prensas	R\$ 687,70
Ajudante/separador de resíduos	R\$ 598,00
Aux. Depto. Pessoal	R\$ 678,52
Aux. Manutenção	R\$ 636,96
Recepcionista	R\$ 672,35
Piso Salarial Mínimo nas montadoras automobilísticas	R\$
	1.123,26
Supervisor Hospitalar Para Serviços de Limpeza (220 horas/mês hospitais acima de (150 leitos)	R\$
	1.664,32
Coordenador Hospitalar para Serviços de Limpeza (220 horas/mês hospitais acima (150 leitos)	R\$
	2.600,48

b.1) 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 registrarão seus empregados para a função de serviços de limpeza utilizando a nomenclatura *AGENTE de ASSEIO e CONSERVAÇÃO*.

b.2) Será garantido o valor de R\$ 100,00 (cem reais) superior ao piso mínimo respectivo, para cada função diferenciada, tais como: soldador, mecânico, eletricista, serralheiro e operador de veículo industrial que prestam serviços nas montadoras de veículos.

**c) 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.

**d) ENCARREGADOS/ASSEMELHADOS:**

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

d.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);

d.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);

d.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);

d.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).

d.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 - 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 DE SALÁRIO**

- a) A empresa fica obrigada efetuar o pagamento da remuneração de seus empregados até 5º. (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido;
- 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.

### **Adicional de Insalubridade**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

### **Adicional de Periculosidade**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE PERÍCULOSIDADE**

Para os empregados que exerçam suas funções fazendo uso de balancim mecânico ou manual, andaime ou escada com três metros ou mais e aos que exerçam tarefas em depósitos de combustíveis, abastecimento de veículos, borracharias em postos de combustível, e aos soldadores, fica estabelecido adicional de periculosidade no percentual de 30% (trinta por cento) sobre a remuneração.

- a) Fica proibida a utilização de cordas para execução de serviços de limpeza de vidros externamente.

## **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 2010 ( MONTADORAS)**

Para as empresas abrangidas por esta convenção, que prestam seus serviços em montadoras de veículos fica garantido para todos os trabalhadores o valor mínimo de R\$ 1.034,31 (um mil e trinta e Quatro Reais e trinta e um centavos) a título de participação nos resultados.

Porquanto que as empresas que no ano 2009, pagaram valores iguais ou superior a R\$ 952,40 (novecentos e cinquenta e dois Reais e quarenta centavos), será aplicado o reajuste de 8,60% (Oito Inteiros e sessenta por Cento).

a) Ficam mantidas as datas, critérios e forma de pagamento, conforme acordo coletivo de 2009 entre EMPRESAS e SIEMACO-ABC

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PPR 2011 (MONTADORAS)**

Porquanto que as empresas que no ano 2010, pagaram valores iguais ou superior a R\$ 1.034,31 (Um mil, Trinta e Quatro Reais e Trinta e Um centavos), será aplicado o reajuste de 8,60% (Oito Inteiros e Sessenta por Cento).

a) Ficam mantidas as datas, critérios e forma de pagamento, conforme acordo coletivo de 2010 entre EMPRESAS e SIEMACO-ABC.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PPR 2010 ( DEMAIS SETORES)**

A presente clausula 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. 3º 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\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) a título de participação nos resultados 2010, quando devido, sendo pago em duas parcelas de R\$ 75,00 (Setenta e Cinco Reais), 1ª parcela em 10 de Julho de 2010 e a 2ª parcela em 10 de Janeiro/2011, conforme segue:

a) 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.

b) Nos casos previstos nesta cláusula o empregador será obrigado a apresentar aos empregados, na presença 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.

c) 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.

d) Para os empregados que já tenham recebido no ano de 2009 o PPR em valores iguais ou superiores a R\$ 150,00 (Cento e Cinquenta Reais) anuais, serão reajustados em 10% (dez por cento), ficando mantidas as datas, critérios e forma de pagamento, conforme acordo coletivo de 2009 entre as EMPRESAS e SIEMACO-ABC.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PPR 2011 (DEMAIS SETORES)**

Porquanto que as empresas que no ano 2010, pagaram valores iguais ou superior a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), será aplicado o reajuste de 15% (Quinze inteiros por Cento).

a) Ficam mantidas as datas, critérios e forma de pagamento, conforme acordo coletivo de 2010 entre EMPRESAS e SIEMACO-ABC.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 8,60% (oito inteiros e sessenta 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 e licença gestante por 90 (noventa) dias.

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

f) As cestas básicas deverão ser entregue 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\$ 51,73 (cinquenta e um reais e setenta e três centavos) através de tickets, 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 2011 as cestas básicas serão mantidas os itens, conforme descrito acima, sendo o valor reajustado em 15% (quinze por cento) passando a R\$ 59,49 (cinquenta e nove reais e quarenta e nove centavos).

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 43 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 TERCEIRA - TICKET REFEIÇÃO 2010**

As empresas fornecerão mensalmente, a ser entregue no 5º (quinto) dia útil, ticket refeição, cartão refeição ou auxílio alimentação, no valor unitário de R\$ 4,08 (quatro reais e oito 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 Programa de Alimentação do Trabalhador. Sendo que as empresas que já fornecem ticket refeição com valor superior a R\$ 4,08, será reajustado em 8,60% (oito inteiro e sessenta 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 QUARTA - TICKET REFEIÇÃO 2011**

As empresas fornecerão mensalmente, a ser entregue no 5º (quinto) dia útil, ticket refeição, cartão refeição ou auxílio alimentação, no valor unitário de R\$ 4,69 (quatro reais e sessenta 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 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.

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - ASSISTENCIA SOCIAL FAMILIAR**

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 01/01/2010, o valor de R\$ 6,00 (seis reais) 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\$ 1,00 (hum real).

d) fica garantido o direito de oposição ao referido desconto, aos empregados não associados, no prazo de 10 (dez) dias 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.

### **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 SÉTIMA - 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 OITAVA - AUXILIO 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 NONA - CONVÊNIO MEDICO 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 TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - VESTUÁRIOS**

Havendo concordância do contratante dos serviços, o empregador manterá, onde houver mais de 10 (dez) empregados, vestiário com armários e chuveiros.

a) As empresas de separação e reciclagem obrigatoriamente manterão, onde houver mais de 10 (dez) empregados, vestiários com armários e chuveiros.

### **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DIAS PONTE**

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 QUARTA - CABINEIROS**

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

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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), filhos, pai e mãe;

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESCALA DE REVEZAMENTO**

Serão admitidas quaisquer escalas de trabalho (12x36, 4X2, 5X2, 5X1 e 6X1), desde que 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 há 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 poderá 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 público, atendimento telefônico, bem como a serviços correlatos.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO ESTUDANTE**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - RECEBIMENTO DO PIS - ABONO DE FALTA**

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 NONA - 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, 13º salário e depósitos fundiários.

## **Férias e Licenças**

### **Licença Maternidade**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - FÉRIAS**

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

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME**

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.  
This page will not be added after purchasing Win2PDF.