

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP014168/2015
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/12/2015
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR070187/2015
NÚMERO DO PROCESSO: 46259.009799/2015-63
DATA DO PROTOCOLO: 04/12/2015

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

SINDICATO DOS EMPREG.EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERV.E TRABALHADORES NA LIMP.URBANA E AREAS VERDES DE PIRAC.E REG., CNPJ n. 02.037.751/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RENATA DE CASSIA DE AGUIAR SOUZA;

E

PIRACICABA AMBIENTAL SOCIEDADE ANONIMA, CNPJ n. 15.664.292/0001-34, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). GERSON DE GRUTTOLA ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de março de 2015 a 28 de fevereiro de 2016 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em empresa de limpeza urbana (coleta e transporte de resíduos domiciliares, hospitalares e industriais, limpeza, varrição e conservação de vias, logradouros públicos, bocas de lobo, e ramais de ligação, centrais de tratamento; destinação final de resíduos em usinas de compostagem e reciclagem, incineração, transbordos, aterros sanitários domiciliares e industriais e serviços congêneres)**, com abrangência territorial em **Piracicaba/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os demais salários **não mencionados na cláusula 6ª "Salários Funcionais"**, terão os valores reajustados em 9,5% (nove inteiros e cinco centésimos por centos) sobre os valores vigentes em 01 de março de 2015.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA QUARTA - ISONOMIA SALARIAL

Fica garantido que na ocorrência de novos contratos de limpeza urbana, oriundos de processos licitatórios ou concessão, as empresas se obrigarão a considerar para a formação de seus preços, o mesmo salário base mensal previsto aos empregados varredores, àquelas funções operacionais com salários inferiores a este, e, implantá-lo nos locais onde ocorrerem tais fatos, ainda que durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA QUINTA - ADMISSÃO APOS A DATA BASE

Não havendo paradigma de função, os empregados admitidos após 01/março/2015 receberão o reajuste previsto na cláusula Reajuste Salarial, de forma proporcional, na base 1/12 (hum doze avos) por mês de serviço.

CLÁUSULA SEXTA - SALARIOS FUNCIONAIS

A) Coletores/Bueristas

Em 1º de março de 2015, será concedido o reajuste de 9,5% sobre os salários vigentes em 1º de março de 2015 e 17,27% sobre o Vale Refeição/Alimentação (unificados) vigente em 1º de março de 2015.

Piso salarial para o período de 1º de março de 2015 a 28 de fevereiro de 2016, insalubridade e vale Refeição/Alimentação (unificados).

Salário mensal	R\$ 1.231,87
Insalubridade mensal	R\$ 315,20
Vale Alimentação mensal	R\$ 525,00

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

Transbordo Municipal

Em 1º de março de 2015 será concedido o reajuste de 9,5% sobre os salários vigentes em 1º de março de 2015, e 17,27% sobre o Vale Refeição/Alimentação (unificados) vigente em 1º de março de 2015.

Salário mensal	R\$ 1.000,83
Insalubridade mensal	R\$ 157,60

Vale Alimentação mensal	R\$ 525,00
-------------------------	------------

C) Operadores de Máquina de Aterro

Em 1º de março de 2015 será concedido o reajuste de 9,5% sobre os Salários e o Vale Refeição/Alimentação (unificados) vigentes em 1º de março de 2015.

Salário mensal	R\$ 1.846,49
Insalubridade mensal	R\$ 157,60
Vale Alimentação mensal	R\$ 525,00

CLÁUSULA SÉTIMA - FOLGA COMPENSATÓRIA

As folgas compensatórias não poderão coincidir com os feriados.

CLÁUSULA OITAVA - ATRASO DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O descumprimento dos prazos de pagamentos abaixo, acarretará à empresa 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 NONA - 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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias, trabalhadas em dias úteis, serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), respeitado limite de duas horas diárias, conforme CLT.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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; Adicional de Insalubridade.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Ficam garantidos os seguintes graus de insalubridade:

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

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

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIOS

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

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO DE PARTICIPAÇÃO EM RESULTADOS

Fica instituído por este instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho, em atendimento à Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, e, em conformidade com o artigo 2º, II, da referida Lei, e ainda em atendimento a Convenção Coletiva de Trabalho SIEMACO PIRACICABA/SELUR, o presente PPR-Plano de Participação em Resultados.

Parágrafo Primeiro – Todos os empregados ativos em janeiro do referido ano, terão direito a participar do Plano de Participação em Resultados, conforme critérios referidos neste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Segundo – Fica garantida a Participação no Plano de Participação em resultados, a ser paga no dia 17 de setembro de 2015, referente a apuração do primeiro semestre/2015 e no dia 17/03/2016, referente ao segundo semestre/2015;

Parágrafo Terceiro – A Participação no Plano de Participação em Resultados terá periodicidade semestral.

Parágrafo Quarto – Os empregados admitidos após 15 de janeiro do ano vigente terão direito ao PPR na proporção de 1/6 (um sexto avo) para cada mês trabalhado, conforme critérios de apuração.

Parágrafo Quinto - Todo empregado que tiver seu contrato de trabalho extinto, por demissão por justa causa, no decorrer do período de vigência, perderá o direito ao recebimento do PPR.

Parágrafo Sexto - Todo empregado que tiver seu contrato de trabalho extinto por “iniciativa do empregador – sem justa causa” no decorrer do período de vigência, terá direito ao prêmio, na proporcionalidade de 1/6 (um sexto avo) para cada mês trabalhado, do valor conforme critérios de apuração.

Parágrafo Sétimo - Todo empregado que tiver seu contrato de trabalho extinto por “pedido de demissão” no decorrer do período de vigência, terá direito ao PPR, na proporcionalidade de 1/6 (um sexto avo) para cada mês trabalhado, conforme critérios de apuração.

Parágrafo Oitavo – Fica estabelecido que os valores devidos aos empregados, apurados na forma do presente acordo, serão pagos em folha de pagamento a título de PPR – Plano de Participação em Resultados, sem natureza salarial, não constituindo salário e não integrando, via de consequência, a remuneração do trabalhador para nenhum fim.

Parágrafo Nono – As partes adotarão os seguintes critérios de apuração para pagamento do PPR:

Em cada semestre de 2015 será pago:

-

- 35% (trinta e cinco por cento) **do salário vigente na época do pagamento** em casos de até 2 (duas) faltas justificadas no semestre;
- 5% (cinco por cento) poderão ser descontados para cada FALTA JUSTIFICADA, a partir de 3 (três) faltas justificadas no semestre a 35% (trinta e cinco por cento), ou seja, até 7 (sete) faltas justificadas, no semestre;

Entende-se por falta justificada, qualquer tipo de ausência ao trabalho, com apresentação de justificativa. Excetuam-se as faltas previstas no Art. 473 da CLT.

- 10% (dez por cento) de desconto para cada FALTA INJUSTIFICADA, podendo nesse caso (faltas injustificadas) eliminar o pagamento do PPR deste empregado, no semestre.

Exemplo de cálculo: Trabalhador com cinco dias de falta justificada no semestre (perde 25%) e com mais duas faltas injustificadas no semestre (perde mais 20%) = 45% de desconto no semestre, tendo a receber 55% (cinquenta e cinco por cento), do valor do semestre.

Período de apuração:

Primeiro semestre: De 01 de janeiro a 30 de junho.

Segundo semestre: De 01 de julho a 31 de dezembro.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE ALIMENTAÇÃO

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

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;

2 - Os vales-alimentação serão fornecidos também durante os períodos de gozo de férias e eventuais afastamentos por doença ou acidente do trabalho, bem como durante o período de afastamento das empregadas em gozo de licença maternidade, limitado a 120 (cento e vinte) dias;

3 - O valor total mensal do vale alimentação, a partir da competência março/2015 para 25 vales, será nos valores apresentados nas tabelas prevista na cláusula 6ª, Salários Funcionais. A empresa poderá 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 1.

4 - A empresa 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 DÉCIMA SEXTA - TIQUETE REFEIÇÃO

A empresa fornecerá Tíquetes-refeição, mensal e gratuitamente, aos empregados, juntamente com o pagamento dos salários, cujos valores não terão qualquer incidência ou integração salarial.

A empresa também poderá satisfazer a obrigação da concessão de Tíquete refeição ou Vale Alimentação, através do fornecimento de ambos os benefícios unificados, por meio do crédito de seus valores somados, 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.

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;

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

a) Nas faltas atestadas por doença, limitado a 120 dias;

b) Nas faltas atestadas por acidente do trabalho, bem como durante o período de afastamento das empregadas em gozo de licença maternidade, limitado a 120 dias;

c) No período de gozo das férias.

3.- O valor total mensal do tíquete-refeição, a partir da competência março/2015 para 25 vales, será nos valores apresentados nas tabelas prevista na cláusula 6ª Salários Funcionais . A empresa poderá 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 1.

4 - A empresa 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. Na hipótese de a empresa que comprovadamente, há pelo menos 6 (seis) meses já fornecia 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, poderá manter o fornecimento da mesma forma.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE- ESTUDANTE

Aos empregados que estejam estudando, exceção feita àqueles em período de experiência, serão concedidos dois vales transporte/dia para uso específico no deslocamento de ida e vinda ao estabelecimento escolar. Para o recebimento desse benefício, o empregado por ele abrangido deverá: **a)** comprovar sua matrícula escolar e **b)** mensalmente apresentar à empresa atestado de frequência à escola.

Parágrafo primeiro: Se o atestado mensal referido no caput apontar a não utilização do total de vales transporte entregues no período, poderá a empresa proceder ao desconto dos vales não utilizados na entrega a ser feita para o período subsequente.

Parágrafo segundo: O pagamento e entrega do vale transporte será no último dia de cada mês.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIO MÉDICO

A empresa acordante concederá Convênio Médico Hospitalar aos trabalhadores, com a co-participação dos mesmos, sendo o desconto na folha de pagamento salarial, nos seguintes valores:

Por titular (trabalhador) – R\$ 30,00

Por dependente do trabalhador – R\$ 40,00

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXILIO CRECE

A empresa pagará, 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.

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

2 - A empresa ficará isenta da manutenção de creches próprias ou ainda de firmar convênios creche para o atendimento dos filhos de empregadas mães.

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA

A empresa concederá 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

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DIA DO TRABALHADOR DA LIMPEZA URBANA

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/ DROGARIAS

A empresa se obriga a firmar convênios com farmácias ou drogarias próximas dos locais de trabalho, objetivando descontos na compra de medicamentos por seus empregados, com o consequente desconto em folha de pagamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL

A FEMACO prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a este Acordo Coletivo 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.

Os valores, requisitos, penalidades e forma da prestação do serviço assistencial, estão previstos no Manual de Orientação e Regras e parte integrante desta cláusula, disponível no site www.selurb.com.br.

Para a efetiva viabilidade financeira deste benefício, a empresa, a título de contribuição social, recolherá até o dia 10 de cada mês, o valor de R\$ 8,00 (oito reais) por trabalhador.

Conforme decisão em assembleia dos trabalhadores, os empregadores poderão descontar mensalmente de cada trabalhador, em folha de pagamento, até a importância de R\$ 4,00 (quatro reais).

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 interessado, em carta de próprio punho, na sede da entidade.

Em todas as planilhas de custos e 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.

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

Sempre que necessário à comprovação do cumprimento deste Acordo Coletivo de Trabalho e nas homologações trabalhistas, deverá ser apresentado o certificado de regularidade desta cláusula, à disposição no site www.assistenciasindical.com.br.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS CONTRATUAIS

Ultrapassados 30 (trinta) dias do prazo legal para pagamento dos direitos trabalhistas, resultantes da Rescisão Contratual, a empresa 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.

1 - A empresa comunicará por escrito ao empregado desligado, a data e local para quitação da rescisão, fornecendo-lhe cópia da mesma.

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.

3 - A empresa dará preferência a efetuar as homologações das rescisões contratuais de trabalho no SINDICATO PROFISSIONAL.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

A empresa se obriga, em caso de dispensa por justa causa, a fornecer 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.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MÃO DE OBRA DE TERCEIROS

A empresa poderá contratar mão de obra de empresas de trabalho temporário ou de empresas que se dediquem a execução de atividades correlatas à limpeza urbana para atender necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

É de responsabilidade da empresa contratante a exigência do cumprimento por parte da empresa contratada das condições básicas de trabalho, especialmente:

- a) regular registro na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- b) fornecimento de uniformes completos;

- c) fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequado à atividade exercida;
- d) fornecimento de transporte adequado à segurança dos empregados, inclusive atendendo as exigências do Código Brasileiro de Trânsito;
- e) fornecimento de alojamento com vestiários, quando a quantidade de empregados for relevante e a situação exigir.
- f) Recolhimento das contribuições estabelecidas na norma coletiva.

Parágrafo Primeiro: Fica expressamente proibida a contratação de mão de obra de terceiros através de cooperativas;

Parágrafo Segundo: A empresa, responsável pelo contrato com a Prefeitura, assumirá a responsabilidade solidária no caso de descumprimento dos direitos trabalhistas, constantes neste Acordo Coletivo.

Parágrafo Terceiro: A eventual inadimplência, por parte das sub-contratadas, sujeitará a contratante solidariamente.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL

A empresa anotarà 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.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRANSFERÊNCIAS

A empresa fica obrigada 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. A empresa se obriga a efetuar o pagamento das despesas com condução, antecipadamente, até o primeiro pagamento, em razão da transferência de local, caso sejam necessárias conduções excedentes. As transferências não poderão ocorrer em casos que exijam mudança de residência do trabalhador ou o trajeto ultrapassar 01 (uma hora) de traslado fora do horário de expediente de trabalho.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - VESTIÁRIOS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - BEBEDOUROS

A empresa se obriga a manter água potável, em todas as garagens e pontos de apoio operacional.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ASSITENTE SOCIAL

A empresa disporá de um(a) Assistente Social para atendimento dos trabalhadores por meio período, quando contar com mais de 200 (duzentos) empregados, na somatória total de seus quadros funcionais, e contando com mais de 500(quinhentos) empregados, disporá de um (a) Assistente Social em período integral.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PERFIL PROFISSIOGRAFICO PREVIDENCIÁRIO

O fornecimento do PPP será feito em acordo com disposto na Instrução Normativa vigente, obedecendo-se ao que for determinado por eventuais instruções que venham a esta substituir.

Parágrafo Primeiro – O prazo de entrega do PPP é de 5 (cinco) dias úteis contados a partir do protocolo (obrigatório) feito pelo empregado na empresa.

Parágrafo Segundo – A multa pelo descumprimento desta cláusula é de um salário nominal do requerente, valor a ele revertido.

Outras estabilidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO

Serão garantidos emprego ou salário, nas seguintes situações:

A) Gestante

As empregadas gestantes até 60 (sessenta) dias após retorno da licença compulsória estabelecida na Constituição Federal. Nesse período não poderá ser concedido aviso prévio, e, no caso de férias, somente a pedido da empregada.

Na hipótese de acordo para a rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com a anuência do SINDICATO PROFISSIONAL, independentemente do tempo de serviço.

B) Serviço Militar

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

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

C) Auxílio Doença

Aos empregados afastados do serviço por doença e cujo afastamento seja igual ou maior que 15 (quinze) dias, será garantido emprego ou salário por 60 (sessenta) dias a contar da alta médica concedida pelo órgão previdenciário competente.

D) Aposentadoria / Estabilidade

Aos empregados que contarem com 3 (três) anos ou mais na empresa e estiverem a 06 (seis) meses da aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade.

A caracterização do direito a 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.

E) Direito de Greve

Os dias de paralização do movimento grevista ocorrido no mês de março/2015, não serão descontados, não havendo prejuízo para os trabalhadores.

Fica garantido neste acordo, a previsão de 60 (sessenta dias) de estabilidade para todos os trabalhadores a partir da cessão do movimento grevista dia 01 de abril de 2015.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS (BANCO DE HORAS)

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

2 – O Sistema, ora facultado, deverá ser negociado entre a empresa e o Sindicato, sendo garantidas minimamente as seguintes regras:

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

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

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

2.2.2 - O saldo credor de 50% das horas extras do mês, será levado a crédito do banco de horas para compensação nos meses seguintes até o limite de 6 meses, conforme descrito no item 2.2.4.

2.2.3 - O eventual saldo devedor, será levado a débito do banco de horas para compensação nos meses seguintes até o limite de 1 ano

2.2.4 - Decorrido o período de 6 meses da implantação do Banco de Horas as horas a crédito dos empregados deverão ser pagas, a título de horas extraordinárias com o adicional de 50%; os eventuais saldos devedores serão automaticamente debitados para compensação no período seguinte.

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO/ COMPENSAÇÃO

Considerando que a atividade de limpeza urbana é caracterizada por peculiaridades específicas, especialmente em grandes centros urbanos, pelo fato da variedade de ocorrências que afetam a operação e a jornada de trabalho da empresa e dos trabalhadores.

Entre essas tipicidades, destacam-se alguns fatores, dentre os quais:

- 1) a sazonalidade de certos dias da semana, nos quais a população, historicamente, descarta quantidade maior de resíduos, especialmente nos dois primeiros dias da semana,
- 2) que em certas época do ano, especialmente nas semanas natalinas e ano novo, o mesmo fato se repete
- 3) O fato da atividade ocorrer em ambiente externo e em via pública, expõe a operação a várias ocorrências imprevisíveis sobre as quais não pode exercer controle; tais como trânsito intenso causado por

eventos (intempéries – alagamentos, acidentes urbanos, manifestações, etc), que interferem na atividade.

Diante desses fatores, podem ocorrer situações em que a jornada de trabalho, inevitavelmente, prolonga-se além das duas horas extraordinárias permitidas pela legislação, embora esta situação tenha uma concentração mais específica nos dias de segundas feiras e terças feiras.

Desta forma, para a empresa compensar o fato de a jornada ter sido estendida em mais das duas horas extraordinárias, terá que:

- a) Manifestar-se, através de carta protocolada perante o Sindicato Profissional, informando sua adesão ao critério de compensação abaixo descrito.
- b) Pagar aos empregados as horas extraordinárias ocorridas, acrescidas do adicional legal,
- c) Conceder um descanso, correspondente à quantidade de horas que foram trabalhadas além das duas horas extraordinárias previstas em lei. Este descanso ocorrerá pela diminuição da jornada durante o expediente de trabalho, ou ainda folgas integrais ou parciais de trabalho.

O descanso deverá ser contabilizado durante o mês e concedido até o mês seguinte, ao da ocorrência das horas extraordinárias trabalhadas além do limite legal.

d) O descumprimento dessas condições pela empresa, implicará em submeter-se às penalidades legais cabíveis, além de responder a Inquérito Civil do Ministério Público do Trabalho.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Considerando que a 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 prático 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, bueristas, varredores, serventes e ajudantes de equipes de serviços diversos, funções essas, relativas a todas as atividades do setor, onde couber, a saber: Coleta de resíduos domiciliares, industriais, de serviços de saúde, grandes geradores comerciais, estações de transferências/transbordo, capinação, podas, pinturas de guias, tapa- buracos e demais serviços afins, executam trabalhos externos (artigo 62 - inciso I da CLT) e, portanto, estão dispensados da assinalação dos intervalos intrajornadas em seus controles de frequência,

substituindo-os nos termos do parágrafo 2o do artigo 74 da CLT e do artigo 13o da Portaria MTPS nº 3626, de 13 de novembro de 1.991.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 (o) empregada(o) será remunerada(o) em um dia por mês para acompanhar filho(a) de até seis anos de idade ou filho com necessidades especiais de qualquer idade ao médico, devendo apresentar declaração do médico que fez o atendimento.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

A empresa se obriga a fornecer a seus empregados equipamentos de sinalização de segurança (cones, colete refletivo, bandeiras de sinalização, iluminação de alerta) necessários.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - USO DO PROTETOR SOLAR

Considerando que o Sindicato Profissional já debateu com o Sindicato Patronal (SELUR), com base em

estudo pertinente e analisou a inclusa referência dos produtos, recomendações de fabricantes, e pontos essenciais ao uso do protetor solar, fica estabelecido neste Acordo, que:

- 1)** A empresa disponibilizará o produto, denominado PROTETOR OU FILTRO SOLAR, para uso dos empregados que desenvolvam suas funções nas condições aqui mencionadas, de longa exposição a céu aberto e sob ação do sol, tendo para fazê-lo o prazo de 120 (cento e vinte) dias.
- 2)** Considerando-se a característica do tipo de pele dos trabalhadores do setor, em comparação aos dados do estudo e recomendações dos fabricantes, em condição menos desfavorável à exposição solar, a disponibilidade do produto deverá levar em conta que:
 - a)** O produto disponibilizado deverá corresponder ao PROTETOR SOLAR, FATOR 15 (quinze)
 - b)** O produto será disponibilizado nos locais das instalações da empresa, ou apropriados para tal fim, para uso dos trabalhadores, antes da saída para o trabalho sob a ação do sol, em recipientes de acesso coletivo ou individual.
 - c)** Os empregados terão livre escolha para uso ou não do protetor solar, cabendo-lhes exclusivamente a responsabilidade pela decisão de utilizar e aplicar o protetor solar disponibilizado pela empresa.
 - d)** As empresas proporcionarão, previamente, divulgação instrutiva aos empregados, no sentido de lhes prestar esclarecimentos sobre a adequada forma de utilização do protetor solar, seja na forma de áudio, vídeo ou impressa.
 - e)** As partes acompanharão as condições da dinâmica do tema de forma a atualizar as adaptações eventualmente necessárias.

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

A empresa fornecerá gratuitamente uniformes a todos os seus empregados, quando obrigatório seu uso.

- 1 - O primeiro uniforme será fornecido na admissão;
- 2 - O segundo uniforme será fornecido após 15 (quinze) dias da admissão;
- 3 - Os uniformes serão substituídos sempre que necessário;
- 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;
- 5 - Fica assegurado à empresa 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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS

A empresa se obriga 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 SINDICATO PROFISSIONAL e seus conveniados.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS

A empresa manterá, nos pontos de apoio de trabalho, 01 (hum) estojo de primeiros-socorros.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE DE EMPREGADOS

A empresa fornecerá 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.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - SINDICALIZAÇÃO

O SINDICATO PROFISSIONAL terá livre acesso às dependências da empresa, uma vez por mês, com data previamente estipulada, exclusivamente para efetuar a sindicalização dos trabalhadores representados

Representante Sindical

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DELEGADO SINDICAL

Ao contar a empresa, com mais de 200 (duzentos) empregados, proporcionará condições para eleição direta, entre os empregados, de 01 (hum) Delegado Sindical por garagem e 01 (hum) Delegado Sindical para o setor de varrição, com assistência do SINDICATO PROFISSIONAL, de acordo com o regulamento que o SINDICATO PROFISSIONAL já consignou com empresas do ramo de Limpeza Urbana e que deverá ser apresentado para as formalidades necessárias.

Ficam preservadas as condições da empresa caso já possua Delegado Sindical, conforme quantidade e critérios estabelecidos em regulamento específico.

1 – A empresa liberará o delegado sindical e os membros da CIPA, este limitado a 2 (dois), sem prejuízo da remuneração, para participarem de congressos, seminários, eventos, cursos ou outras atividades sindicais, por ano, sendo 10 (dez) dias no seu total e com o máximo de duração de 3 (três) dias para cada evento, desde que expressamente comunicado pelo SINDICATO PROFISSIONAL, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias de cada evento, **exceto se na empresa houver empregado na condição de dirigente sindical.**

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL

1 - A empresa delibera que contribuirá em favor da entidade Sindical Patronal (SELUR) com a importância equivalente a 0,5% (meio por cento) sobre o total bruto de salários pagos aos empregados, constantes da folha de pagamento e da guia de recolhimento do FGTS, bem como apresentarão cópia desta última.

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

3 - 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 5% (cinco por cento), sobre o total devido, além de juros e correção monetária e, em caso de cobrança judicial, com honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSITENCIAL PROFISSIONAL

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, independentemente de ser associado ou não.

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, sendo que em abril de 2015, a importância equivalente a 3% (três por cento) e nos demais meses até o mês de fevereiro/2016 o equivalente a 2%(dois por cento) do salário de cada empregado, devidamente corrigido e limitado o desconto mensal a R\$ 50,00 (cinquenta reais), a título de Contribuição Assistencial Negocial.

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SIEMACO PIRACICABA em guias próprias fornecidas, até o dia 05 do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais.

Os trabalhadores que queiram exercer o direito de oposição deste desconto devem manifesta-se pessoalmente entregando carta de próprio na sede e sedes da entidade, até 10 dias antes do primeiro desconto aprovado pela AGE regularmente convocada. Ficam sem validade as comunicações efetuadas

pelos empregados através de correio, cartório, e-mail, fax ou diretamente à empresa.

NOVOS EMPREGADOS: Dos empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se aos mesmos, o direito de oposição ao desconto aos empregados não associados, no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto.

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

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

A empresa concederá local para afixação de avisos do SINDICATO PROFISSIONAL.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MULTA

Em caso de descumprimento de cláusulas que não possuem multas específicas, o Sindicato Profissional notificará a empresa para que no prazo de 10 (dez) dias úteis, regularize, justifique ou negocie prazo para o cumprimento, sob pena de aplicação de multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do piso da categoria, a favor de cada empregado prejudicado.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU RENOVAÇÃO

O processo de revisão, denúncia, prorrogação ou revogação do presente Acordo Coletivo de Trabalho ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação pela empresa e assembleias gerais do sindicato profissional, convenientes, em conformidade com o art. 615 da C.L.T., e legislação pertinente.

RENATA DE CASSIA DE AGUIAR SOUZA
Presidente
SINDICATO DOS EMPREG.EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERV.E TRABALHADORES NA
LIMP.URBANA E AREAS VERDES DE PIRAC.E REG.

GERSON DE GRUTTOLA
Diretor
PIRACICABA AMBIENTAL SOCIEDADE ANONIMA

ANEXOS
ANEXO I - ACORDO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - LISTA PRESENÇA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.