

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP009375/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/09/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR052599/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 46266.004723/2012-18
DATA DO PROTOCOLO: 11/09/2012

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

SIEMACO - SIND EMPREG EAC (LP) LUPP (CLRCVL) D LT SR L RM TMAVPPJ AS UBL I TTH
MUNICIPIO GUARULHOS - SP, CNPJ n. 38.757.134/0001-24, neste ato representado(a) por seu
Presidente, Sr(a). NIVALDO CANDIDO DA COSTA;

E

QUITAUNA SERVICOS LTDA., CNPJ n. 61.836.813/0001-00, neste ato representado(a) por seu
Sócio, Sr(a). OLIVIO PITTEI;

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 1º de junho de 2012 a 31 de maio de 2013 e a data-base da categoria em 1º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **profissional de empregados que prestam serviços de 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, transdordos, aterros sanitários domiciliares e industriais e serviços congêneres**, com abrangência territorial em **Guarulhos/SP**.

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

A empresa concederá um aumento salarial de 10 % (dez por cento), a partir de 01º de Junho de 2012, que terá como base de aplicação os salários vigentes em Maio de 2012. Pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, serão reajustados de acordo com as condições abaixo:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O percentual de reajuste pactuado no Parágrafo Primeiro desta Cláusula será aplicado em todos os níveis salariais. Para os funcionários que são representados por este Sindicato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O salário normativo para os coletores a partir de 01° de Junho de 2012 a 31 de Maio de 2013, será o seguinte:

SALÁRIO HORA.....	R\$ 4,77
SALÁRIO PARA 220 HORAS.....	R\$ 1.049,40
INSALUBRIDADE – 40% Salário Mínimo.....	R\$ 248,80
VALE REFEIÇÃO (14,62 p/ dia trabalhado).....	R\$ 380,00
TOTAL DE REMUNERAÇÃO.....	R\$1.678,20

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

A empresa se compromete a efetuar o Pagamento de Salários até o dia 08 (oito) do mês subsequente.

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

A empresa concederá a todos os seus empregados, adiantamento salarial de 40% (quarenta por cento) de seu salário normal até o dia 20 de cada mês; exceção feita, se este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, devendo, neste caso, ser pago imediatamente em dia útil anterior.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na volta das férias o empregado receberá um adiantamento referente a 50% (cinquenta por cento) do 13° (décimo terceiro) salário em holerite

separado.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SEXTA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS -PPR

A empresa pagará a todos os seus empregados, a título de Programa de Participação nos Resultados (PPR), o valor de R\$ 700,00 (setecentos reais), pago junto com o 13º Salário no retorno das férias.



GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA SÉTIMA - HORA EXTRA

As horas extras serão remuneradas da seguinte forma:

As Horas Extraordinárias serão pagas com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento), sobre o valor da hora normal.

a) As Horas Extraordinárias excedentes a duas horas diárias quando prestadas em prorrogação de jornada normal de trabalho serão pagas com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) sobre hora normal.

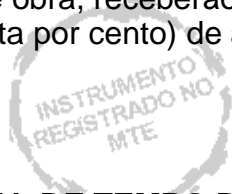
b) O empregado convocado para prestar serviços extraordinários, quando em gozo do descanso semanal remunerado ou feriado previsto em lei, fará jus, no mínimo ao pagamento equivalente a quatro horas extras.

c) Todas as Horas Extras prestadas durante o descanso semanal remunerado e feriados, serão acrescidas de 100% (cem por cento).

CLÁUSULA OITAVA - DIA DO TRABALHADOR NA LIMPEZA URBANA

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

Os empregados lotados na mão de obra, receberão as horas laboradas nesse dia como extraordinárias, com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo sobre a hora normal desde que em dia útil.

**ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO****CLÁUSULA NONA - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO**

A todo empregado que tiver acima de 03 (três) anos de serviço, será concedido prêmio, conforme tabela abaixo:

5%.....	De 3 a 5 anos;
10%.....	De 5 a 10anos;
15%.....	De 10 a 15 anos;
20%.....	De 15 a 20 anos;
25%.....	De 20 à 25 anos.

ADICIONAL NOTURNO**CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

Pagamento de 25% (vinte e cinco por cento) de adicional noturno para os empregados que prestam serviços das 22:00 às 5:00 horas.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

A empresa pagará o percentual de 40% (quarenta por cento) do salário mínimo aos empregados conforme legislação vigente.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE-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, através do fornecimento do crédito desses benefícios, usando CARTÕES MAGNETIZADOS das empresas fornecedoras desses sistemas de refeição e alimentação, dado o atual estágio do avanço tecnológico do sistema de cartões nas redes de estabelecimentos de alimentos em todo o país.

* 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 01 (hum) tíquete-refeição.

Os tíquetes-refeição serão concedidos durante o período do efetivo trabalho.

** O valor total mensal do tíquete-refeição, a partir da competência de Julho/2012, será de R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais).

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA

A empresa fornecerá gratuitamente a seus funcionários, uma cesta básica de alimentos de padrão "A" a ser entregue até o dia 20 (vinte) do mês subsequente.

PARÁGRAFO ÚNICO: Composição da Cesta Básica:


01 – 15 Kg de arroz;

02 – 04 Kg de feijão;

03 – 01 Kg de macarrão;

04 – 05 latas de óleo;

05 – 02 latas de sardinha de 135grs;

- 
- 06 – 01 Kg de farinha de trigo especial;
07 – 02 latas de extrato de tomate de 140 grs;
08 – 01 tempero completo;
09 – 01 Kg de sal;
10 – 01 Kg de farinha de mandioca;
11 – 01 Kg de farinha de fubá mimoso;
12 – 01 Kg de café;
13 – 05 Kg de açúcar;
14 – 01 pacote de biscoito de 200 grs;
15 – 02 tabletes de caldo de galinha de 23 grs cada;
16 – 400 grs de leite em pó;
17 – 01 goiabada;
18 – 01 caixa de papelão.

OBS. A Cesta Básica ou valor correspondente será fornecida a todos os trabalhadores que não faltarem; exceto a uma única falta não justificada e mediante a apresentação de Atestados Médicos.

*Será fornecida Cesta-Básica ao empregado que estiver em período de férias e/ou afastados pelo INSS.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

A empresa concederá Vale Transporte à seus empregados conforme Lei vigente.



CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONVÊNIO MÉDICO

A empresa concederá a todos os seus empregados e respectivos dependentes, convênio médico ambulatorial e hospitalar, pagos da seguinte forma: 43,5% (quarenta e três e meio por cento) pelo Empregado.

Os valores a serem pagos serão os seguintes:

- FAMILIAR: R\$ 90,00 (noventa reais)
- INDIVIDUAL: R\$ 37,00 (trinta e sete reais)

A Empresa se compromete em deixar os valores acima citados, “congelados” até o término do Acordo Coletivo de Trabalho vigente (2012/2013). Após essa data, os valores poderão ser revistos.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO DOENÇA**

Ao empregado afastado do serviço por doença serão garantidos emprego e salário por 60 (sessenta) dias a contar da alta médica.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ACIDENTE DE TRABALHO

Ao empregado afastado do serviço por Acidente de Trabalho serão garantidos emprego e salário por 12 (doze) meses.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

Fica assegurado ao Empregado com mais de 12 (doze) meses de serviços contínuos prestados na empresa, uma importância correspondente ao valor de um salário normativo.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONVÊNIO FARMÁCIA/DROGARIAS

A empresa se obriga a firmar convênios com farmácias ou drogarias próximas dos locais de trabalho, objetivando descontos na compra de medicamentos, inclusive medicamentos controlados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

O Siemaco-Guarulhos 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.

Para efetiva viabilidade financeira deste benefício, as empresas, inclusive aquelas que oferecem qualquer benefício análogo, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 de cada mês e, a partir de 01/06/2012, o valor de R\$ 6,60 (seis reais e sessenta centavos) por trabalhador.

Conforme decisão em assembléia dos trabalhadores, os empregadores poderão descontar mensalmente de cada trabalhador, em folha de pagamento, até a importância de R\$ 3,30 (três reais e trinta centavos).

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 a comprovação do cumprimento do 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.

O descumprimento da presente cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (ADMINISTRADORES E/OU CONTABILISTAS), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927 e 934, do Código Civil.

APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - APOSENTADORIA - INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR

Ao empregado que se aposentar e contar com mais de 60 (sessenta) meses de serviços contínuos ao mesmo empregador, em sua rescisão contratual, receberá um prêmio equivalente ao valor de um salário normativo.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

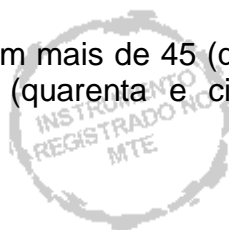
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ADMISSÃO APÓS DATA BASE

Será garantida aos empregados admitidos após a data-base, igualdade salarial, respeitando-se o limite de empregados mais antigos na função.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

Aos empregados que contarem com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, será assegurado aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, sendo 15 (quinze) dias indenizados.



OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 tempo de suas jornadas de trabalho;

Considerando ainda que, tendo em vista que todos os empregados têm conhecimento dessas condições e que as atividades de natureza externa dependem, em termo 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 profissionais e econômicas 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 1991.



CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RETENÇÃO DA CTPS

Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, de que trata o artigo 29 da CLT.

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

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Fica garantido emprego e salário a todos os empregados que estiverem faltando 01

(um) ano para se aposentar, sendo que, adquirido o direito cessa a estabilidade.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA DE FOLGA

Quando adotada escala de folga, a mesma deverá ser divulgada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias e fixada no local de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PROMOÇÃO INTERNA

No preenchimento de vagas existentes na empresa, esta procurará efetuar na medida do possível o preenchimento das vagas através de promoção interna de seus empregados, desde que estes preencham os critérios estabelecidos pela empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PERFIL PROFISSIONGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO - PPP

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

* – O prazo para entrega do PPP é de 5 dias úteis, contados a partir do protocolo (obrigatório) feito pelo empregado na empresa;

** – A multa pelo descumprimento do aqui disposto é de um salário nominal do requerente, valor a ele revertido.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO DE FALTAS

Assegura-se o direito a ausência remunerada de 01 (um) dia por quadrimestre ao empregado, para levar ao médico, filho menor de 06 (seis) anos de idade ou dependente previdenciário.

PARÁGRAFO ÚNICO: A Empresa deverá aceitar os atestados advindos do convênio médico do Sindicato, bem como do atendimento odontológico fornecido pelo Sindicato.



FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS

Todo empregado deve ser comunicado com no mínimo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência por escrito de suas férias, a mesma não poderá coincidir com Sábado, Domingo, Feriado, Ponte de Feriado e dias já compensados, devendo ser paga com dois dias de antecedência.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PATERNIDADE

Concessão de Licença Paternidade de 10 (dez) dias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - NORMAS DE SEGURANÇA

As partes elaborarão um regimento que discipline a utilização dos EPI(s) – Equipamento de Proteção Individual.

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE UNIFORME

A empresa fornecerá os uniformes gratuitamente a todos os seus empregados quando o uso for obrigatório, da seguinte forma:

- a) 01 (um) uniforme completo na admissão;
- b) 01 (um) uniforme até 30 (trinta) dias após admissão;
- c) 02 (dois) pares de tênis

PARÁGRAFO ÚNICO: Os uniformes serão substituídos sempre que necessário.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTOJOS DE PRIMEIROS SOCORROS

Em cada caminhão deve conter 01 (um) estojo de primeiros socorros.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - USO DE PROTETOR SOLAR

Considerando-se a cláusula da Convenção Coletiva, que trata do estudo para a determinação de viabilidade do uso de protetor solar, aos empregados que desenvolvem atividades funcionais, de longa exposição a céu aberto sob a ação do sol;

Considerando também que as partes convenientes, com base em estudo pertinente, com a inclusa referência dos produtos e recomendações dos fabricantes, debateram e analisaram pontos essenciais ao uso do protetor solar, fica estabelecido 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;

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-lhe exclusivamente a responsabilidade pela decisão de utilizar e aplicar o protetor solar disponibilizado pela empresa.

d-) A empresa proporcionará, 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONDICIONAMENTO FÍSICO

A empresa implantará sala para condicionamento físico, com a contratação de profissional de Educação Física, graduado em ginástica laboral.

RELAÇÕES SINDICAIS

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DELEGADO SINDICAL

O Mandato para Delegado Sindical, será de acordo com o Regulamento do Delegado Sindical no sistema de representação de Empregados.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA A DIRIGENTE SINDICAL

A empresa liberará, sem prejuízo salarial, os dirigentes sindicais que estejam em serviços na empresa, para participarem de eventos promovidos pela entidade sindical profissional, em no máximo 10 (dez) dias por ano.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIRIGENTE SINDICAL - REMUNERAÇÃO

Ao Dirigente Sindical licenciado em conformidade com o artigo 521 da CLT, serão garantidos a remuneração mensal, inclusive férias, décimo terceiro salário e encargos sociais.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Por ocasião do recolhimento da Contribuição Sindical, as empresas enviarão ao SIEMACO GUARULHOS, cópias das guias de recolhimento, juntamente com a relação nominal contendo o desconto efetuado de cada empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA ASSISTENCIAL

A empresa contribuirá em favor do SIEMACO GUARULHOS, com a **importância de 0,6% (seis 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, bem como apresentarão cópia desta última, excluindo-se para efeito desta contribuição, os empregados integrantes de categorias profissionais liberais e diferenciadas.

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 TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL

Com base nas disposições contidas no artigo 513 alínea "e" da CLT e de acordo com a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário nº 189.960-3, publicada no DJU em 10.08.2001, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial do mês de Julho/2012, a importância equivalente a 5 % (cinco por cento) do salário de todos os empregados, devidamente corrigido e limitado o desconto individual mensal a R\$ 60,00 (sessenta reais), a título de Contribuição Assistencial Negocial.

No período dos meses de Agosto/2012 à Maio/2013, será descontado 1,5% (um inteiro e meio por cento) do salário de cada empregado.

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

Conforme legislação vigente, fica assegurado o direito de oposição ao referido desconto, concedendo prazo de 10 (dez) dias antes do primeiro desconto, para manifestação que deverá ser feita pessoalmente pelo trabalhador interessado, em carta de próprio punho na sede da entidade. Não terão 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 no mês seguinte ao de admissão e proporcionalmente aos meses trabalhados, desde que o empregado não tenha contribuído neste ano com o Sindicato Profissional Signatário.

** – O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial serão de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Empregados em Turismo e Hospitalidade de Guarulhos fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador.

*** – A Contribuição Assistencial/Negocial profissional foi aprovada em Assembléia Geral do SIEMACO GUARULHOS, e é válida para o período de Junho de 2012 á Maio de 2013.

DISPOSIÇÕES GERAIS

REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - POLÍTICA SALARIAL

Caso haja qualquer alteração na política salarial vigente no país, as partes se reunirão para novas negociações.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATRASO DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O descumprimento dos prazos de pagamento abaixo acarretará à empresa a pena de multa de 01 (um) dia de salário, por dia de atraso, independentemente das penalidades previstas na legislação.

- a) Salário: até o dia 08 (oito) de cada mês subsequente;
- b) Décimo Terceiro Salário: até o dia vinte de Dezembro de cada ano;
- c) Férias: até 02 (dois) dias antes do início do período de fruição (gozo).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PRAZOS E MULTAS

A Empresa se obriga a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente norma coletiva, sob pena de multa e outras penalidades fixadas neste instrumento nas cláusulas respectivas.

No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, a empresa pagará em favor da parte prejudicada e para cada infração cometida, multa de 01 (um) salário mínimo vigente no país.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - REVISÃO, RENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU REVOGAÇÃO**

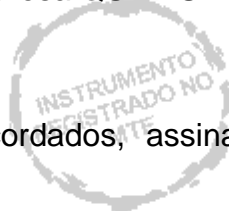
Esta cláusula tem o escopo de deliberar que, o processo de revisão, renúncia, prorrogação ou revogação da presente Convenção ficará subordinado, em qualquer caso, a aprovação das Assembléias Gerais dos Sindicatos convenientes, em conformidade com o artigo 615 da CLT e legislação pertinente.

OUTRAS DISPOSIÇÕES**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EXTRATO DE FGTS**

Até o final dos meses de março e setembro de cada ano, a empresa distribuirá aos empregados optantes, extratos padronizados de conta vinculada do F.G.T.S.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - REGISTRO

Caberá ao SIEMACO-GUARULHOS a providência de imediatamente encaminhar ao Ministério do Trabalho, perante a Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Guarulhos, este instrumento para o competente registro e arquivo, bem como encaminhar cópia registrada a Empresa QUITAUNA SERVIÇOS LTDA.



Assim, por estarem justos e acordados, assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho.

NIVALDO CANDIDO DA COSTA
PRESIDENTE
SIEMACO - SIND EMPREG EAC (LP) LUPP (CLRCVL) D LT SR L RM TMAVPPJ AS UBL I TTH MUNICIPIO
GUARULHOS - SP

OLIVIO PITTERI
SÓCIO
QUITAUNA SERVICOS LTDA.

ANEXOS
ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS DE ASSISTÊNCIA
SOCIAL SINDICAL

MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS
DA ASSISTÊNCIA SOCIAL SINDICAL

ÍNDICE REMISSIVO

Legalidade da cláusula

Introdução (leitura obrigatória)

Orientações e regras

A. Forma de Recolhimento

B. Prorrogação

C. Recolhimento a maior ou em duplicidade

D. Certificado de Regularidade



E. Apresentação de documentos

F. Inadimplência

F. Sanções pactuadas

F. Recolhimento a menor

G. Assistência Social Familiar Sindical

H. Atendimento 24 horas

I. Serviço funeral

J. Assistência Financeira Imediata

K. Manutenção de Renda Familiar

L. Assistência Alimentícia

M. Incapacitação Permanente para o Trabalho por perda ou
redução da aptidão física

M. Tabela das Incapacitações Permanentes para o Trabalho

N. Fornecimento dos Cartões de Identificação e Procedimentos

O. Comunicação de Eventos

P. Reembolso das verbas Rescisórias

SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA



Abaixo reproduzimos a conclusão da NOTA TÉCNICA/CGRT/SRT/TEM/No. 92/2008

Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

" 20. Diferentemente de outros ramos do direito, o direito do trabalho se constitui de bases constitucionais, legais e negociadas, haja vista que a Constituição Federal e a legislação infraconstitucional prevêm que os direitos negociados fazem lei entre as partes.

21. Muito se debate o alcance do direito negociado, em face do reconhecimento pela Carta Magna, dos pactos entre entidades sindicais de trabalhadores e empregadores e suas entidades sindicais.

22. Diante do quadro que se afigura perante os direitos estabelecidos em uma negociação coletiva, é consenso no mundo do trabalho a importância dos dispositivos negociados que trazem benefícios para o trabalhador além dos previstos em lei, tendo em vista que as entidades sindicais e empregadores podem estipular condições mais próximas à realidade de cada categoria do que a lei, que se aplica a todos indiscriminadamente.

23. E é exatamente nesse contexto que devem ser analisadas as cláusulas convencionadas que prevêem benefícios ao trabalhador e à sua família em caso de infortúnio.

24. Com efeito, sem adentrar, como já dito, na discussão acerca da possível identificação dos benefícios previstos em convenção coletiva de trabalho com a cobertura de uma apólice de seguro, pode-se, por meio da aplicação pura dos fundamentos do direito do trabalho, concluir pela legalidade de tais cláusulas.

25. Observa-se que, da forma contida nos documentos acostados aos autos, a cláusula de benefício social proporciona mais um benefício ao trabalhador acometido de um infortúnio que resulte em sua invalidez, e à sua família, caso o infortúnio resulte em falecimento.

26. Não se vislumbra, de uma análise perfunctória do tema, prejuízos ao trabalhador, mesmo em se tratando de um benefício condicionado ao pagamento prévio de um valor estipulado, dado que esse pagamento provavelmente não se confunde com o prêmio de uma apólice de seguros, especialmente em face de suas regras resultarem da livre negociação entre os trabalhadores e empregadores.

27. Diante do exposto, do ponto de vista das relações do trabalho, e em face da liberdade de negociação entre as partes consagrada pela Constituição Federal, entende-se não haver ilegalidade na cláusula denominada "benefício social familiar". "

-

-

-

INTRODUÇÃO

Preparamos este manual com o intuito de facilitar aos departamentos de Recursos Humanos a melhor orientarem seus trabalhadores, auxiliando desta maneira na divulgação do serviço assistencial ora estabelecido.

Nossa realidade é que uma parcela significativa dos nossos trabalhadores e seus dependentes são pessoas simples, não afetadas a burocracias administrativas; por estes motivos, quando se deparam com uma fatalidade, acabam, muitas vezes, tendo seus lares desfeitos, ou passando a viverem de forma precária agravando o problema social de nosso país, com graves repercussões para toda coletividade.

A ocorrência de um falecimento desencadeia um sério problema social, devido que, raramente as famílias contam com reservas financeiras para custeio do funeral e para sua subsistência até que se reestruturem, o que as obriga a rifas e outras formas de angariação de valores, entre a vizinhança ou colegas de serviço, sujeitando todos a um grande constrangimento.

As apólices de seguro de vida, (que recomendamos como complemento desta assistência) por exigência legal, possuem caráter de indenização, meramente financeiro, e esbarram em uma série de restrições legais para que a indenização ocorra, como por exemplo, exigem comprovação inequívoca da condição de beneficiário do falecido, o que nem sempre é fácil de ser produzida.

Por sua vez a Previdência Social, para disponibilizar os auxílios, necessita de documentos que comprovem a legitimidade de uma união estável, legitimidade dos filhos, ação de tutela para menores que ficaram órfãos, entre outros.

Assim, para atendimento imediato aos trabalhadores, suas respectivas famílias, e aos empregadores que prestam serviços na base territorial, foi desenvolvida esta sistemática ágil e desburocratizada para solução da questão.



ORIENTAÇÕES E REGRAS

A) - Forma de recolhimento:

A.1) - Os boletos para recolhimento da contribuição, a qual visa manter a estabilidade financeira da Assistência Social aos trabalhadores estarão a disposição no site www.assistenciasindical.com.br os quais deverão ser complementados com: o Código de Recebimento Mensal da Transmissão de Dados ao MTE e a quantidade de empregados constante no campo "total de empregados do último dia", do último CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) informado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

A.2) - Por ser o CAGED a base dos cálculos, fica dispensado o envio de qualquer relação nominal de trabalhadores.

A.3) - Permite-se a redução no número de trabalhadores em caso de trabalhadores pertencentes a outra categoria e não haver interesse de que estes recebam a Assistência

Social. Nesta única hipótese deverá o empregador informar, formal e antecipadamente à administradora, essa redução.

A.4) - Na hipótese de não ter havido o desconto ou na sua impossibilidade, no caso de afastados ou opositores, o custo será suportado integralmente pelo empregador.

A.5) - Os trabalhadores farão jus à assistência, do primeiro ao último dia do mês, desde que a quitação ocorra impreterivelmente no dia do vencimento.

A.6) - Ao não fazer o recolhimento no dia convencionado o empregador ficará sujeito às mesmas sanções previstas por inadimplência e, nesse caso, o amparo aos trabalhadores se dará as expensas da **UPS Serviços** somente após a zero hora do dia seguinte à quitação bancária, até o último dia do mês.

B) - Prorrogação:

B.1) - Poderá a gestora, por mera liberalidade, prorrogar a data do vencimento e, sua aceitação, não se constituirá em obrigação de aceitação de outras futuras prorrogações.

C) - Recolhimento a maior ou em duplicidade:

C.1) - Efetuando o Empregador recolhimento com base em um número de trabalhadores superior ao devido ou em duplicidade, o valor pago será devolvido, se solicitado por escrito, até o 20º (vigésimo) dia do mês de competência do recolhimento a maior ou em duplicidade.

C.2) - Após essa data ficam isentos os Sindicatos ou sua gestora de qualquer reembolso, posto que já terão procedido às destinações, não sendo viável o desfazimento de tais atos.

D) - Certificado de Regularidade:

-

D.1) - O Certificado de Regularidade, documento necessário à realização de homologações trabalhistas, participações em licitações, etc., poderá ser obtido pelo site www.assistenciasindical.com.br.

D.2) - Visando maior celeridade na obtenção do Certificado de Regularidade, deverão as empresas comunicar formalmente a gestora dos benefícios quando do início, encerramento ou paralisação temporária de suas atividades, acompanhado de seu primeiro ou último CAGED.

E) - Da Apresentação de documentos:

E.1) - O empregador, sempre que solicitado pelo Sindicato ou pela gestora dos benefícios, deverá apresentar o CAGED e/ou outros documentos necessários à continuidade da concessão das assistências ou verificações de auditoria.

F) - Sanções pactuadas:

F.1) Visando evitar que haja descompasso financeiro na administração desta assistência, em caso de o empregador, por qualquer motivo, deixar de depositar mensalmente sua contribuição, ou pagar por quantidade de trabalhadores inferior a constante no campo "**total de empregados do último dia**", do último CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados informado ao Ministério do Trabalho e Emprego), deverá este reembolsar de imediato à gestora o valor total da assistência a ser prestada e a título de multa o dobro do valor deverá em caso de falecimento ser pago quando da rescisão trabalhista e nos casos de Incapacitação para o Trabalho de imediato ao trabalhador ou a sua família.

F.2) - Os valores porventura não contribuídos serão devidos a qualquer tempo e passíveis de cobrança judicial.

F.3) - Se houver desconto dos trabalhadores e/ou constar em planilhas de custo e não havendo o devido repasse configurará ilícito penal de apropriação indébita conforme artigo 168 do Código Penal.

G) - Benefício Social Familiar Sindical :

G.1) - Sendo seu caráter imediato e inadiável, as assistências serão solicitadas pela simples comunicação por meio do sistema telefônico 0800 773 37 38.

G.2) - Tão logo os empregadores tenham ciência da ocorrência do falecimento ou de fato que poderá resultar na incapacitação permanente do trabalhador, deverão formalizar a comunicação, através do site www.assistenciasindical.com.br.

G.3) - Ao formalizar o comunicado, os empregadores deverão preencher claramente os dados solicitados, os quais visam também alimentar as diversas estatísticas necessárias para elaboração de mapas demográficos e outras necessárias ao setor.

G.4) - Os documentos hábeis a continuidade da Assistência Social são: Cópia da ficha de registro do trabalhador e cópia do último CAGED apresentado ao MTE. Outros documentos SOMENTE DEVEM SER ENVIADOS SE SOLICITADOS.

H) - Atendimento 24 horas:

Pelo sistema telefônico de discagem gratuita **0800 773 37 38**, em funcionamento 24 horas por dia, 7 dias por semana, a administração do benefício estará à disposição, para solicitação da prestação dos serviços, conforme segue:

I)- Serviço Funeral:

I.1) - Um agente habilitado será enviado até o local e tomará todas as providências,

pagamentos e acompanhamento necessários ao funeral e sepultamento, independente da causa ou horário do falecimento.

I.2) - A carteira profissional do trabalhador será o único documento necessário à imediata prestação dos serviços.

I.3) - A prestação personalizada dos serviços de funeral e sepultamento será custeada até o valor de R\$ 1.700,00 (hum mil e setecentos reais), de acordo com o credo religioso da família.

I.4) - Ao comunicar o falecimento, o arrimo do falecido poderá optar por serviço de menor custo, ou mesmo dispensá-lo, e receber em dinheiro a diferença, juntamente com as parcelas da **Manutenção de Renda Familiar**.

-

-

J) - Assistência Financeira Imediata:

J.1) - R\$ 600,00 (seiscentos reais) em dinheiro, ao arrimo do falecido em até 24 horas (vinte e quatro) horas úteis após a comunicação formal do falecimento.

J.2) - Se o falecimento for comunicado após o funeral, a verba que seria a ele destinada será paga juntamente com as parcelas da **Manutenção de Renda Familiar**.

-

K) - Manutenção de Renda Familiar:

K.1) - Verba mensal de R\$ 335,00 (trezentos e trinta e cinco reais) pelo período de 12 (doze) meses, vencendo a primeira no 5º (quinto) dia útil após a entrega de documento comprobatório de vínculo empregatício, e dados bancários e endereço do arrimo.

K.2) - Por ter cunho social e imediato, nos casos em que haja mais de 1 (um) dependente, deve um deles representar os demais apresentando declaração por ele assinada, com duas testemunhas e firmas reconhecidas em cartório, onde assuma a veracidade da informação e a responsabilidade pela distribuição dos valores.

K.3) - Entende-se também por arrimo o parceiro(a) na união estável, mesmo se entre pessoas do mesmo sexo.

K.4) - As demais parcelas, bem como os valores do Serviço Funeral porventura não utilizados, serão depositados em conta vinculada que auferirão rendimentos, e pagos em parcelas mensais através de crédito em conta do trabalhador, ou do arrimo do falecido, conforme o caso.

L) - Assistência Alimentícia:

L.1) - Entrega mensal de 50 kg de alimentos pelo período de 12 (doze) meses no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), entregues na residência do trabalhador incapacitado ou na do arrimo, ou através de ticket's, vale refeição, vale alimentação ou cartões magnéticos de empresas fornecedoras ou operadoras de

sistema similar ao vale refeição, para compra de mantimentos em redes de supermercados.



M) - Incapacitação Permanente para o Trabalho por Perda ou Redução da Aptidão Física:

M.1) - Esta Assistência visa atendimento às famílias em eventos que sejam de fácil detecção, os demais serão atendidos pela Previdência Social ou seguro porventura contratado e que as prevejam.

-

M.2) - Farão jus à Assistência Financeira Mensal e Assistência Alimentícia os Trabalhadores que sofrerem perda ou redução de sua aptidão física, pelas imobilidades ou amputações, relacionadas abaixo:

M.3) - A presente assistência foi elaborada exclusivamente para atender as incapacitações que tenham fácil comprovação quanto ao grau de incapacidade em até 90 (noventa) dias **do acidente ou afastamento havido, não estando amparadas as incapacitações que necessitem de mais tempo para definição.**

	Debilitação mental completa e permanente.
--	---



|

|

|

|

|

|



ALIENAÇÃO MENTAL	
VISÃO	Impossibilidade completa e permanente.
AUDIÇÃO	Impossibilidade completa e permanente.
FALA	Impossibilidade completa e permanente.
TETRAPLEGIA	Impossibilidade completa e permanente de movimento dos membros superiores e inferiores.
PARAPLEGIA	Impossibilidade completa e permanente de movimentos dos membros inferiores.
BRAÇO	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
OMBRO	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
COTOVELO	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
PUNHO	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
MÃO	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
QUADRIL	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
PERNA	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
JOELHO	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
PÉ	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
ENCURTAMENTO DE PERNA	Em 5 centímetros ou mais.

-

-

N) - Fornecimento de Cartões Individuais de Identificação e Procedimentos:

-

N.1) - Serão disponibilizados cartões de identificação e procedimento em quantidade suficiente para distribuição a todos os trabalhadores a serem assistidos.

N.2) - Os cartões estarão à disposição nas bases dos Sindicatos, onde deverão ser retirados pelos Empregadores, mediante comprovação da regularidade nos recolhimentos pactuados, para distribuição compulsória e imediata aos Trabalhadores.

O) - Comunicação de Eventos:

O.1) - Para que o Assistido tenha direito aos serviços estipulados, o óbito ou a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deve ser comunicada formalmente à gestora do sindicato, **no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência.**

O.2) - Transcorrido esse prazo sem a manifestação expressa do Empregador acerca do falecimento ou da incapacitação permanente do Assistido, o Sindicato e a sua gestora

ficarão eximidos de disponibilizar as assistências aos Trabalhadores e suas famílias, conforme o caso.

O.3) – Se o empregador tiver conhecimento do falecimento ou da incapacitação e não providenciar a comunicação formal, pagará ao trabalhador ou a seu arrimo, além do valor da assistência prevista, a multa definida por inadimplência e estará sujeito às demais sanções previstas por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

O.4) - Na hipótese exclusiva em que o Empregador não tenha tido ciência efetiva do óbito ou do evento que provocou ou que poderá provocar a incapacitação permanente de seu Trabalhador e, ainda que transcorrido o prazo estipulado, perdem os Trabalhadores e suas famílias, conforme o caso, o direito que teriam às assistências.

P) - Reembolso das Verbas Rescisórias:

-

P.1) – O empregador será reembolsado até o limite de R\$ 1.000,00 (hum mil reais), do valor da rescisão trabalhista havida, contra apresentação do TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) e o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) informados ao Ministério do Trabalho e Emprego, em caso de incapacitação permanente, por perda ou redução da aptidão física, ou falecimento do trabalhador.