SIEMACO
Sindicato Específico dos Empregados nas Empresas de Limpeza Urbana, Áreas Verdes, Limpeza e Conservação
SEDE SOCIAL: R. José Galvão, 153 - Centro Salto - SP - CEP: 13320-170
SUB-SEDE: R. Afonso Vergueiro, 2.150 - V. Augusta Sorocaba -SP - CEP: 18040-000
Fone: 11. 4028-5334
Filiado a: UGT FEMACO FENASCON
Base Territorial: Salto, Sorocaba, Águas de Santa Bárbara, Angatuba, Araçoiaba da Serra, Avaré, Bofete, Boituva, Botucatu, Capão Bonito, Capela do Alto, Cerquilho, Cesário Lange, Conchas, Coronel Macedo, Fartura, Ibiúna, Iperó, Itaberá, Itai, Itapetininga, Itapeva, Itatinga, Laranjal Paulista, Mairinque, Paranapanema, Pardinho, Pereiras, Piedade, Pilar do Sul, Porto Feliz, Ribeirão Branco, Salto de Pirapora, São Miguel Arcanjo, São Roque, Socorro, Taquarituba, Tatuí e Votorantim.

ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DE 20/01/2018

Aos vinte dias do mês de janeiro do ano de dois mil e dezoito(20/01/2018) , às 10:00hs na sede social sito a Rua José Galvão ,nº153-Centro –Salto – SP , Compareceram vários trabalhadores representados pelo **Siemaco** (Sindicato Especifico dos Empregados nas Empresas de Limpeza Urbana , Áreas Verdes , Limpeza e Conservação de Salto e Região), conforme listagem de presença anexa a esta Ata, para Assembleia Geral Extraordinária , de acordo com a convocação veiculada através de Edital publicado no Edital no Jornal Diário de São Paulo no dia 17/01/2018 e ainda fixado na sede e na sub-sede da entidade para tratar da seguinte ordem do **dia :a) As negociações coletivas para data-base de 1º de Janeiro de 2018, definindo , inclusive a pauta de reivindicações ;b) A autorização para a Diretoria do SIEMACO firmar Convenção Coletiva de Trabalho com o Sindicato patronal (SINDPRAG), para vigência no período de 1º de Janeiro de 2018 à 31/12/2018 , nos termos aprovados pela Assembleia ;c) Autorização para a Diretoria representar em Dissidio Coletivo de Trabalho , caso não haja consenso nas negociações ;e d) outros assuntos atinentes às negociações coletiva de trabalho** .Abertos os trabalhos o presidente do Siemaco , Sr. Marcio de Carvalho Tavares , cumprimentou a todos , agradecendo a presença de cada um. Em seguida o Presidente solicitou que o secretário fizesse a leitura da convocação da presente sessão, que continha dos motivo a da mesma, sendo atendido pelo mesmo que o fez em viva-voz. De posse da palavra o Presidente dos trabalhos, passou a discutir o primeiro item da pauta do dia, qual seria: **as Negociações Coletivas para data-base de 1º de Janeiro de 2018, definindo inclusive a pauta de reivindicações.** Para facilitar as discussões, o Sr.Presidente, apresentou a evolução dos índices inflacionários e por quesitação foi aprovado pela Assembleia o índice de 10% para a pedida de reajuste salarial. Perguntou também p Sr. Presidente em quais cláusulas sociais os trabalhadores gostariam de mudar e acrescentar, quando houve ampla discussão sobre o assunto. Assim, após várias emendas apresentadas pelos trabalhadores presentes, a Minuta da Convenção Coletiva de trabalho foi colocada em votação aberta pelo presidente, sendo **APROVADA POR UNANUMIDADE**, no seguinte teor: **ITEM 1 – ABRANGÊNCIA** A presente Pauta de Reivindicações abrangerá a(s) categoria(s) as empresas e seus respectivos empregados, salvo os diferenciados, que prestam serviços de execução e manutenção de áreas verdes públicas e privadas em geral, abrangendo serviços de paisagismo, ajardinamento, gramíneas e cultura de plantas; com abrangência territorial em Águas de Santa Bárbara/SP, Angatuba/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Avaré/SP, Bofete/SP, Boituva/SP, Botucatu/SP, Capão Bonito/SP, Capela do Alto/SP, Cerquilho/SP, Cesário Lange/SP, Conchas/SP, Coronel Macedo/SP, Fartura/SP, Ibiúna/SP, Iperó/SP, Itaberá/SP, Itaí/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itatinga/SP, Laranjal Paulista/SP, Mairinque/SP, Paranapanema/SP, Pardinho/SP, Pereiras/SP, Piedade/SP, Pilar do Sul/SP, Porto Feliz/SP, Ribeirão Branco/SP, Salto de Pirapora/SP, Salto/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Roque/SP, Socorro/SP, Sorocaba/SP, Taquarituba/SP, Tatuí/SP e Votorantim/SP**ITEM 2-SALÁRIOS NORMATIVOS** Os salários normativos cuja base é 220 (duzentas e vinte) horas mensais, que passam a vigorar a partir de 01 de Janeiro de 2018 até 31 de dezembro de 2018, são os seguintes:Auxiliar de controle de pragas R$1.132,27; dedetizador /assemelhado R$ 1.354,27; técnico em desentupimento R$ 1.527,41; auxiliar em desentupimento R$1.132,27; auxiliar de manutenção R$ 1.202,00; demais funções R$ 1.202,00; hidrojatista (pressão acima de 4.000psi) R$ 1.464,88; técnico de controle de pragas. Enquadra-se como auxiliar de controlador de pragas o profissional que auxilia nos processos de desinsetização, desratização e descupinização; efetuando o transporte, limpeza e manutenção dos equipamentos e colaborando com a realização das aplicações. O auxiliar de Controlador de Pragas não pode realizar nenhum procedimento ou aplicação sem a presença e acompanhamento de um Controlador de Pragas, tampouco estabelecer misturas e diluições, sendo que caso isto aconteça, terá sua função classificada.**4º ITEM – PRAZOS DE PAGAMENTO DE SALÁRIO/FÉRIAS/DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**-A empresa fica obrigada a efetuar o pagamento do salário mensal, integral ou parcial, de seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalhado;1) O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início de seu gozo;2) O pagamento das parcelas do 13º salário deverá respeitar os prazos estabelecidos na forma da Legislação vigente;3) O não pagamento no prazo estabelecido, do salário, das férias e do 13º acarretará multa ao empregador de 5% ao dia sobre o valor do salário do empregado, revertido ao empregado-**5º ITEM - PAGAMENTO ATRAVÉS DA REDE BANCÁRIA** -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.**6º ITEM - CONTA SALÁRIO** Os créditos salariais serão efetuados em conta bancária isenta de quaisquer taxas para os empregados, observando-se as seguintes condições: a) **Os saques bancários**, nas agências bancárias ou caixas eletrônicos do próprio banco correntista do empregado, **ficam limitados a quatro por mês**. Saques adicionais ou fora destas especificações serão debitadas aos empregados; b) As contas **não incluirão a utilização de cheques**; c) Os **empregados que pretenderem condições diferentes** ou manterem as contas bancárias atuais, **assumirão as taxas correspondentes.7º ITEM - RECIBO DE PAGAMENTO** As empresas se obrigam a fornecer contra recibos de pagamento, mencionado o nome da empresa, as importâncias pagas, os descontos efetuados e o período de competência, a todos os seus empregados.**8º ITEM - SALÁRIO ADMISSÃO** -Os empregados admitidos na vigência desta norma coletiva não poderão perceber salário inferior ao dos empregados dispensados, desde que para o trabalho na mesma função, excluídas as vantagens pessoais.**9º ITEM - HORA EXTRA** O trabalho extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal**10º ITEM - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO-** A todo empregado que contar ou completar 05 (cinco) anos na empresa, será pago, mensalmente um adicional de 7% (sete por cento) do seu salário mensal, a título de quinquênio.**11º ITEM - ADICIONAL NOTURNO** -A todo empregado que prestar serviço no horário compreendido entre 22 horas de um dia e 05 horas do dia seguinte será pago um adicional de 20% (vinte por cento) sobre a hora normal.**12º ITEM - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE** -Os empregados na mão de obra direta, que exerçam as funções **Dedetizador e assemelhados, auxiliar de dedetizador, técnico de desentupimento, auxiliar de desentupimento**, terão direito à percepção de um adicional a título de insalubridade correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo;1 – Caso a empresa possua PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e laudo técnico pericial apontando a não existência de insalubridade nas atividades dos profissionais acima elencados, será garantido **somente aos empregados lotados Dedetizador e assemelhados, auxiliar de dedetizador, técnico de desentupimento, auxiliar de desentupimento,** o pagamento mensal, a título de Adicional de Insalubridade, grau médio, correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo;1.1 – Para beneficiar-se do disposto no item acima, os laudos técnicos periciais e PPRA´s deverão ser elaborados pelo SESMT do empregador e devem estar em concordância com os artigos 189 e 195 da CLT e com as Normas Regulamentadoras 9 e 15 (Portaria 3.214/78) do Ministério do Trabalho e Emprego;1.2 - Para os contratos já existentes, as empresas deverão protocolar/entregar cópia dos respectivos laudos técnicos e PPRA no sindicato laboral até o dia 28 de Fevereiro de 2018;1.3 - Para os novos contratos, as empresas deverão protocolar/entregar cópia dos laudos técnicos e PPRA no sindicato laboral após 30 dias da implantação dos serviços;1.4 - Não havendo a entrega dentro do prazo aqui estipulado, sujeitará a empresa ao pagamento do adicional de insalubridade conforme estabelecido no caput.2 - Caso fique comprovada alguma irregularidade nos laudos técnicos e PPRA, fica a empresa obrigada a pagar os adicionais de insalubridade, de todo o período de abrangência, além do acréscimo das multas legais e convencionais e os devidos reflexos;3 - O sindicato dos trabalhadores fica autorizado, desde já, a encaminhar ao Ministério do Trabalho os PPRA's e laudos técnicos recebidos para providências legais.**13º ITEM – ADICIONAL POR ACUMULO DE FUNÇÃO**-O empregado que vier a exercer **cumulativamente e habitualmente** outra função terá direito ao percentual de adicional de 20% (vinte por cento) do respectivo salário contratual.**14º ITEM - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS** As empresas se obrigam a pagar, a todos os seus empregados, a título de participação nos lucros, para o período de 2018, o valor de R$ 470,00, divididos em duas parcelas iguais de R$ 235,00 (duzentos e trinta e cinco reais) cada, sendo a primeira paga juntamente com o salário de julho/2018 e a segunda juntamente com o salário de janeiro/2019;1- O critério para apuração e distribuição dos resultados decorrentes do Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados será o seguinte:a) Serão descontados do valor de cada parcela o percentual de 20% por cada falta injustificada no período;b) no caso de admissão ou desligamento de empregados, será considerado, para efeito de pontuação máxima no mês, o empregado que tenha sido admitido até o dia 15 (quinze), ou desligado após o dia 15 (quinze), sem ocorrência de faltas) a apuração será feita mensalmente, sendo certo que o pagamento será feito de forma proporcional aos empregados que não tenham completado os 6 (seis) meses do período considerado para distribuição dos resultados;d) no caso de desligamento do empregado no decorrer do semestre, far-se-á a apuração para pagamento do valor correspondente juntamente com a quitação ou homologação das verbas rescisórias; **Parágrafo Primeiro:** Não serão consideradas faltas com

atestado para efeito de apuração ao direito do PPR – Programa de Participação nos Resultados, as ausências legais oriundas de norma legal prevista na Legislação vigente (Artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho), além das justificadas; **Parágrafo segundo:** A empresa descontará 6%(seis por cento) do valor total pago aos trabalhadores e beneficiados repassando ao sindicato profissional SIEMACO à título de negociação sobre Participação nos Lucros e Resultados, sendo 3% em cada parcela. O repasse deverá ser efetuado até 10(dez) dias contados da data do vencimento de cada parcela, o qual a empresa procederá com o recolhimento por meio de boleto bancário que será emitido pelo SIEMACO**15º ITEM - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO** A partir de janeiro de 2018 as empresas fornecerão a seus empregados, mensal e gratuitamente, vale cestas no valor total de R$ 300,00 (trezentos reais), dividido em 02 (duas) parcelas iguais no valor de R$150,00 (cento e cinquenta reais) cada, devendo a primeira ser entregue juntamente com o pagamento do salário, e a segunda em até 15 (quinze) dias após;1- Por opção da empresa, a partir de janeiro de 2018, os vales cestas poderão ser substituídos por 25 (vinte e cinco) vales refeições, no valor de R$ 12,00 (doze reais) por dia, sendo os mesmos entregues em 2 parcelas, sendo a primeira, com 13 vales refeições, entregue juntamente com o pagamento do salário, e a segunda, com 12 vales refeições, em até 15 dias após;2- Os trabalhadores que faltarem 01 (um) dia no mês, injustificadamente, perderão o direito ao recebimento do segundo vale cesta/conjunto de vale refeição daquele mês; aqueles que faltarem injustificadamente por 03 (três) dias no mês, perderá também, o direito ao recebimento do primeiro vale cesta/conjunto de vale refeição do mês;3- Os vale cestas/conjunto de vale refeição serão fornecidos também durante o período de gozo de férias e eventuais afastamentos por motivo de doença ou acidente do trabalho, limitado a 90 (noventa) dias, bem como durante o período de afastamento por licença maternidade;4- Os trabalhadores admitidos após o 10º (décimo) dia útil do mês não terão direito aos vale cestas/conjunto de vale refeição referentes àquele mês;**16º ITEM - TRANSPORTE DE EMPREGADOS**-As empresas fornecerão transporte adequado à segurança de seus empregados, dos pontos de apoio ou garagem ao local de prestação de serviço e vice-versa. Sendo que em caso de fornecimento de veículo automotor o empregado será responsabilizado pelos danos em caso de prova de culpa ou dolo deste.**17º ITEM – EPI(Equipamentos de Proteção Individual)**-A não utilização dos equipamentos de proteção individual comprovadamente entregues pela empresa ao empregado, ocasionará na imediata aplicação de advertência;**18º ITEM – VALE TRANSPORTE**-Na ocorrência de alteração durante o mês do valor da tarifa do transporte utilizado pelo empregado, a empresa procederá, no mês seguinte, a complementação do pagamento do vale-transporte;1 – Para comprovar a solicitação de vale transporte por parte do empregado, as empresas se obrigam a manter a opção do empregado por escrito, sob pena de presunção de que o empregado solicitou a quantidade alegada;2 – A ausência do empregado em serviço, em razão do não fornecimento do vale transporte, não deverá ser considerado falta.**19º ITEM-AUXÍLIO CRECHE**-As empresas pagarão às empregadas, mães de filhos com até 03 (três) anos de idade, o valor correspondente a 10% (dez) por cento do valor do salário mínimo, a título de auxílio-creche.**20º ITEM – BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**-A entidade sindical prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: nascimento de filhos, acidente, enfermidade, aposentadoria, incapacitação permanente ou falecimento, conforme tabela de benefícios definida pelos sindicatos e discriminada no manual de Orientações e Regras, por meio de organização gestora especializadas e aprovada pelas entidades Sindicais Convenentes. **PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A prestação dos benefícios sociais iniciará **a partir de 01/02/2018**, na forma, valores, parcelas, requisitos, beneficiários, penalidades e tabela de benefícios definida no Manual de Orientação e Regras, registrado em cartório, parte integrante desta cláusula; **PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 01/02/2018**, o valor **total** de **R$ 9,51 (nove reais e cinquenta e um centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br. O custeio do Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador; **PARÁGRAFO TERCEIRO** - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado; **PARÁGRAFO QUARTO** - O

nascimento, óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo site www.beneficiosocial.com.br;**PARÁGRAFO QUINTO** - O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por falta de pagamento, efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, ou comunicar o evento após o prazo de 90 (noventa) dias reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize sua situação no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6.)" do Manual de Orientação e Regras; **PARÁGRAFO SEXTO** - Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos devido a fatos novos constantes nesta CCT e em consonância á instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT;**PARÁGRAFO SÉTIMO** – Mensalmente, estará disponível no site da Gestora um novo Certificado de Regularidade o qual deverá ser apresentado ao contratante quando solicitado e ao homologador quando das rescisões trabalhistas; **PARÁGRAFO OITAVO** - O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial; **PARÁGRAFO NONO** - O descumprimento da 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, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.**21º ITEM – CONVÊNIO COM FARMÁCIAS/DROGARIAS**-É facultado às empresas firmar com farmácias, drogarias ou outra modalidade para aquisição de remédios pelos empregados; a) O desconto será efetuado em folha de pagamento, com anuência do empregado, no mês subsequente.**22º ITEM - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA** -Todo empregado que for readmitido para a mesma função, até 12 (doze) meses após o seu desligamento, estará desobrigado de firmar contrato de experiência.**23º ITEM - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL** As empresas anotarão na carteira de trabalho o efetivo cargo ocupado pelo empregado, principalmente nas funções objeto de contrato operacional, dando preferência a denominações usuais. **24º ITEM – DISPENSA/DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**-O empregado dispensado por justa causa sob alegação de cometimento de falta grave, será comunicado por escrito do fato. A ausência de comunicação escrito presumirá a ocorrência de dispensa imotivada. Se o empregado se negar a acusar o recebimento da comunicação, a recusa deverá ser testemunhada.**25º ITEM HOMOLGAÇÃO DAS RESCISÕES**-As homologações das rescisões contratuais deverão ser efetuadas **obrigatoriamente**, **NAS** Entidades Sindicais Profissionais. As empresas ficam obrigadas a antecipar as despesas com o transporte de seus empregados para recebimento de rescisão de contrato de trabalho, na sede do SIEMACO;a) As empresas deverão comunicar por escrito ao empregado desligado, a data, local e horário para homologação da rescisão contratual;b) A falta de comparecimento da empresa no ato das homologações previamente agendadas a sujeitará ao pagamento de indenização correspondente a 1 (um) dia da remuneração do empregado, paga diretamente ao mesmo, sem prejuízo das demais penalidades;c) Fica estipulado o prazo de 20 (vinte) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão 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 CTPS dever ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula;e) Quando a entidade sindical profissional der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea "b" desta cláusula, será obrigada a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.**26º ITEM – RESCISÃO INDIRETA**-Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva, as empresas facultarão a seus empregado 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 acréscimos legais.**27º ITEM - AVISO PRÉVIO** -O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço de que trata a Lei 12.506/11 somente se aplica nos casos de rescisão contratual de iniciativa do empregador;1) O cumprimento do aviso prévio quando trabalhado será de no máximo 30 dias, sendo que os dias excedentes deverão ser indenizados com a devida

projeção dos mesmo no tempo de serviço, para todos os efeitos em prol do trabalhador;2) Durante o cumprimento dos 30 dias de aviso prévio, a jornada de trabalho será reduzida em duas horas diárias ou 7 dias corridos, cuja opção é do empregado;3) O período a ser indenizado será de 3 dias por ano completo de serviço;**28º ITEM – SALDO DE SALÁRIOS**-O saldo de salário referente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, exceto se a homologação ou quitação da rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento geral.**29º ITEM - RETENÇÃO DA CTPS**-A empresa fornecerá ao empregado comprovante de recebimento e devolução da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS para anotações, com datas, identificação e assinatura do responsável, carimbo e/ou papel timbrado, sendo que **a carteira profissional deverá ser devolvida em até 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de multa de 1 salário do empregado para cada dia de atraso;30º ITEM - TRANSFERÊNCIA** -As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, as mudanças de local de trabalho, bem como o horário, respeitada a legislação atinente a cada caso. As empresas se obrigam a efetuar o pagamento das despesas com condução antecipadamente, até o primeiro pagamento, em razão da transferência de local, caso sejam necessárias conduções excedentes;a) transferências **só poderão ocorrer para locais onde não haja alteração do número de conduções** estabelecidas na última Declaração de Opção de Vale-Transporte efetuado pelo empregado;b) as despesas excedentes com transporte, nos casos de transferência do local dos serviços ou atendimento de plantões, deverão ser pagas antecipadamente.c) a transferência intermunicípio, bem como a alteração da jornada de trabalho diurno para noturno e vice-versa só poderá ocorrer desde que esta condição esteja expressa no contrato de trabalho e não provoque prejuízo ao empregado.d) a não observância dos procedimentos acima caracteriza infração ao contrato de trabalho nos termo do artigo 483 letra "d" da CLT, passível de rescisão indireta do contrato e trabalho. **31º ITEM - ESTABILIDADE –GESTANTE** Até 30 (trinta) dias após o retorno da licença compulsória estabelecida no artigo 392 da CLT. Nesse período não poderá ser concedido aviso-prévio e, no caso de férias, somente a pedido da empregada. Na hipótese de acordo para rescisão de contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for com a anuência do Sindicato profissional, independentemente de tempo de serviço; **SERVIÇO MILITAR**-Ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 60 (sessenta) dias após o desligamento da unidade em que serviu. **APOSENTADORIA**- Ao empregado que contar com 03 (três) anos ou mais na empresa e que estiver a 6 (seis) meses da aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade; **ACIDENTE DO TRABALHO**-Ao empregado vitimado por acidente do trabalho serão garantidos emprego e salário por um período de 60 (sessenta) dias após o prazo estabelecido em lei. Fica garantida a permanência do empregado em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que, após o acidente, apresente cumulativamente redução da capacidade laboral, atestada pelo órgão oficial, e que tenha se tornado incapaz de exercer a função que anteriormente exercia; obrigado, porém, o empregado nessa situação, a participar do processo de readaptação e reabilitação profissional que, quando adquiridos, cessará a garantia. Fica garantido o complemento previdenciário, limitando-se ao salário normativo do empregado por um período máximo de 06 (seis) meses. **AUXÍLIO DOENÇA**-Ao empregado afastado do trabalho por auxílio doença será garantida uma estabilidade provisória por 30 (trinta) dias, após o prazo estabelecido em lei. Fica garantido o complemento previdenciário, limitando-se ao salário normativo do empregado, por um período máximo de 120 dias.**32º ITEM - PREVIDÊNCIA SOCIAL/ PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS** As empresas se obrigam a preencher, a seus empregados, todos os formulários necessários para obtenção de benefícios junto à Previdência Social.**33º ITEM – AUSÊNCIAS LEGAIS** As empresas considerarão ausências legais do empregado ao serviço, aquelas previstas na legislação vigente e nesta norma coletiva, não sendo passíveis de punição e desconto no salário, os seguintes casos:a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;b) até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;c) por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;d) por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;e) até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;f) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra "c" do artigo 65 da Lei 4.375/64;g) nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;h) pelo tempo que se fizer

necessário, quando tiver que comparecer a juízo;i) as ausências comprovadas e justificadas por médico, para exame e acompanhamento pré-natal da empregada gestante.**34º ITEM - ESCALA DE FOLGAS** Quando adotado o sistema de escala de revezamento de folgas, as escalas serão divulgadas com antecedência mínima de 30 (trinta) dias e afixadas nos locais de trabalho;Inexistindo escala de folga semanal, ou não sendo está cumprida, após trabalhar 06 (seis) dias consecutivos, o empregado terá automaticamente garantido o dia imediato como descanso remunerado.**35º ITEM - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO** -Os empregados poderão manter Sistema Alternativo de jornada de Trabalho a saber:**a)** cartão de ponto manual;**b)** folha de frequência;**c)** biometria;**d)** controle de ponto por cartão magnético.**36º ITEM – FÉRIAS**1) Comunicado o período de gozo de férias, o empregador não poderá cancelar ou modificar o início previsto, exceto se ocorrer algum fato imperioso;2) A comunicação do período de gozo de férias deverá ocorrer com antecedência mínima de 30 dias, por escrito;3) A concessão de férias após o vencimento legal do período aquisitivo ensejará o pagamento em dobro nos termos da legislação;4) É devido o pagamento das férias proporcionais acrescidas de 1/3 aõ empregado que pede demissão antes de completar 12 (doze) meses de trabalho, conforme súmula 261 do TST;5) O gozo de férias não poderá ter início em dias que coincida com sábados, domingos, feriados ou dias ponte;6) Fracionamento – Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferior a 5 dias corridos, cada um .**37º ITEM - VESTIÁRIOS, ARMÁRIOS E REFEITÓRIOS** As empresas que tiverem mais de 10 (dez) empregados serão obrigadas a manter, em suas bases, a instalação de vestiários com armários, chuveiros e refeitório, exceto no caso das equipes volantes.**38º ITEM - UNIFORME** As empresas fornecerão, gratuitamente, uniformes a seus empregados, quando obrigatório o seu uso, da seguinte forma:a) 01 (um) uniforme na admissão;b) 01 (um) uniforme até 30 (quinze) dias após sua admissão.Os uniformes serão substituídos sempre que necessário;Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa ficará obrigada a restituir o dobro do respectivo valor, na forma do artigo 462 da C.L.T.Fica assegurado, às empresas, o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido gratuitamente, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião do desligamento do empregado;1) São considerados uniformes: máscaras, luvas, botas, jaleco, óculos de proteção, etc.**39º ITEM - ATESTADO MÉDICO** As empresas se obrigam a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço, emitidos pelo órgão previdenciário competente e seus conveniados, bem como os emitidos pelos serviços médico e odontológico das entidades profissionais convencionadas e seus conveniados.**40º ITEM – SESMT COLETIVO**Em conformidade com o art. 2º da Portaria SIT/DSST nº17, de 01/08/2007, que aprova o subitem 4.14.3 da NR-4 que, por sua vez, altera a redação da Norma Regulamentadora nº 4, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) poderá ser organizado pelo Sindicato Sindprag, englobando a mesma atividade econômica, localizadas na área de representação do SIEMACO SALTO/SOROCABA **41º ITEM - SINDICALIZAÇÃO** As Entidades Sindicais convencionadas terão acesso às dependências das empresas, uma vez por mês, com data previamente estipulada, para efetuar a sindicalização dos trabalhadores representados;**42º ITEM - LIBERAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS** As empresas liberarão seus empregados, limitado ao máximo de 03 (três) por empresa, sem prejuízo da remuneração, para participarem de congressos, eventos, seminários, cursos ou outras atividades sindicais, desde que devidamente comunicada pelo sindicato profissional com antecedência mínima de 05 (cinco) dias.**43º ITEM - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ NEGOCIAL PROFISSIONAL** A empresa recolherá aos cofres da Entidade Profissional, através de guias fornecidas pela mesma, até o dia 10 (dez) de cada mês subsequente, o valor correspondente ao montante do desconto efetuado em folha de pagamento dos empregados referente à Contribuição Assistencial dos Empregados, autorizada pela Assembleia Geral dos mesmo, no valor correspondente a 2% (dois por cento) do total bruto dos salários e 5% (cinco por cento) em uma única vez sobre os salários percebidos no mês de novembro de 2018 a ser repassados em 10 de dezembro de 2018;b) A Entidade enviará as guias para o devido recolhimento e após a data, deverá ser remetida ao Sindicato Profissional, cópia da guia paga e da folha de pagamento;c) No mês de desconto de 5% (cinco por cento), empresa estará desobriga a efetuar o desconto de 2% (dois por cento);d) O não recolhimento acarretará ao empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei;e) O empregado poderá exercer o direito de oposição à contribuição desta cláusula, nos termos do precedente normativo nº 119 do TST, no prazo de 10 dias corridos a partir da data base. A manifestação deverá ser apresentada por escrito, pessoalmente, na sede da entidade sindical,

sito na Rua José Galvão,153-Centro –Salto-SP44º **ITEM - MENSALIDADE ASSOCIATIVA (EM FOLHA DE PAGAMENTO)** O desconto da mensalidade associativa mensal será de R$ 15,00 (Quinze Reais) e as demais contribuições em conformidade com a Convenção Coletiva de Trabalho da categoria deliberado na AGE, as quais deverão ser repassadas para a Entidade Sindical até o 10º (décimo) dia de cada mês, a contar do mês subsequenteà data de sindicalização, a ser efetuado em guia própria emitida pelo Sindicato Profissional, sob pena de sofrer as cominações do § Único do Art. 545 da CLT.O empregador ficará responsável pelo envio mensal da relação nominal e comprovante do pagamento efetuado referente aos seus empregados que optaram pelo desconto da contribuição mencionada em folha de pagamento.**45º ITEM – MENSALIDADE PARTICIPATIVA**-As empresas que prestam serviços no município de Sorocaba e Região contribuirão mensalmente, em favor do SIEMACO, com a importância equivalente a meio por cento, sobre o total bruto da folha de pagamento de seus empregados.**46º ITEM - TERMOS DE QUITAÇÃO ANUAL**-O empregador poderá solicitar ao Sindicato profissional, a emissão do Termo de Quitação Anual, das obrigações trabalhistas, oriundos do contrato de trabalho individual de cada empregado, a cada ano completo do referido contrato, nos termos do Art. 507-B da CLT (Lei 13.467 de 13/07/2017);**a)** para requerer a certidão, o empregador deverá apresentar os seguintes documentos, do período anual que se pretende o termo de quitação; Relatório e comprovação dos recolhimentos do FGTS (Extrato Analítico) e da Previdência Social (CNIS);Quando houver: relatório e comprovação de pagamento das horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional por tempo de serviço, assim como outros adicionais instituídos em Acordo Coletivo de Trabalho da categoria);Quando houver: relatório das faltas injustificadas e justificadas (acompanhadas do respectivos atestados); Quando houver: comprovação de pagamento dos últimos 12 meses do Benefício Social Familiar (seguro de vida), ou documento de quitação do mesmo período fornecido pela seguradora; Comprovação do pagamento do PLR instituídos em Acordo Coletivo de Trabalho; Comprovação do pagamento ou fornecimento dos benefícios instituídos em Acordo Coletivo de Trabalho, como cesta básica, vale alimentação, vale refeição, vale desjejum, etc;Contribuição instituída em Acordo Coletivo de Trabalho; Contribuição sindical do último exercício;**b)** a Certidão deverá ser requerido a cada 12 (doze) meses completos do contrato individual de cada empregado.**c)** após análise e conferência dos documentos, que deverão ser apresentados em cópias autenticadas, ou original e cópia simples para conferência, o Sindicato profissional convocará o empregado, em até 10 (dez) dias, para dar ciência à quitação das obrigações trabalhistas;**d)** somente após a anuência do empregado, o Termo de Quitação Anual será emitido para o empregador, no prazo máximo de 15 (quinze) dias; **Parágrafo Único** - O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.**47º ITEM - RELAÇÃO DE EMPREGADOS AFASTADOS**-As empresas se comprometem a fornecer, em novembro de cada ano, ao sindicato profissional, uma relação contendo todos os empregados afastados por motivo de doença (auxílio-doença/ acidente de trabalho).**48º ITEM - PRAZOS E MULTAS** As empresas se obrigam 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 a favor do empregado prejudicado, para cada infração cometida, multa de 20%, (vinte por cento) sobre o salário nominal do mesmo. Em seguida passou-se a discussão do segundo item da pauta do dia que tratava da **autorização para a Diretoria do SIEMACO firmar Convenção Coletiva de Trabalho com o Sindicato Patronal (SINDPRAG) para vigência no período de 1º de janeiro de 2018 à 31 de Dezembro de 2018, nos termos aprovados em pela Assembleia** .Após a votação , percebeu-se **que por maioria absoluta ,a pauta foi aprovada** pelos presentes .passando ao terceiro item da pauta do dia , que também dispensa maiores discussões : a autorização para a Diretoria representar em Dissidio Coletivo de trabalho , caso não haja consenso nas negociações , também ficou aprovado por unanimidade. No quarto item do dia: **outros assuntos atinentes às negociações coletivas de trabalho,** nada mais havia a ser discutido. Neste momento o Sr.Presidente franqueou a palavra para quem dela quisesse fazer uso, porém ninguém se manifestou. Esgotada a pauta do dia, o presidente encerrou a sessão e determinou a lavratura da presente ata que após lida e achada conforme vai por mim Roque Santos secretário dos trabalhos assinada, pelo presidente dos trabalhos, neste dia 20 de janeiro de 2018, às 11:45hs em Salto SP;

SIEMACO

Sindicato Específico dos Empregados nas Empresas de Limpeza Urbana, Áreas Verdes, Limpeza e Conservação

SEDE SOCIAL:
R. José Galvão, 153 - Centro
Salto - SP - CEP: 13320-170

SUB-SEDE:
R. Afonso Vergueiro, 2.150 - V. Augusta
Sorocaba -SP - CEP: 18040-000

Fone: 11. 4028-5334

Filiado a: UGT, FEMACO, FENASCON

Base Territorial: Salto, Sorocaba, Águas de Santa Bárbara, Angatuba, Araçoiaba da Serra, Avaré, Boituva, Botucatu, Capão Bonito, Capela do Alto, Cerquilho, Cesário Lange, Conchas, Coronel Macedo, Fartura, Ibiúna, Iperó, Itaberá, Itai, Itapetininga, Itapeva, Itatinga, Laranjal Paulista, Mairinque, Paranapanema, Pardinho, Pereiras, Piedade, Pilar do Sul, Porto Feliz, Ribeirão Branco, Salto de Pirapora, São Miguel Arcanjo, São Roque, Socorro, Taquarituba, Tatuí e Votorantim.

Salto, 20 de janeiro de 2018

Marcio de Carvalho Tavares
Presidente

Roque Santos
secretário