

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2005 / 2006

## *Suscitante*

**Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana e Ambiental, Áreas Verdes e Similares de Ribeirão Preto e Região.**

## *Suscitado*

**Sindicato de Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto e Região.**

**Entre as partes supra mencionadas, fica estabelecida a presente Convenção Coletiva de Trabalho, aplicável a todos os trabalhadores integrantes das categorias profissionais representadas pelo Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana e Ambiental, Áreas Verdes e Similares de Ribeirão Preto e Região, sejam ou não associados. São as seguintes as categorias profissionais abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho:**

**Empregados em Empresas de Asseio e Conservação (Limpeza Ambiental);  
Empregados em Empresas de Asseio e Conservação (Limpeza Urbana);  
Áreas Verdes e Similares.**

Por acordo entre as partes, a presente Convenção Coletiva de Trabalho terá, por força de lei, que ser aplicada em todos os seus termos aos empregados, **associados ou não associados** da entidade sindical suscitante existentes nas seguintes localidades:

**Ribeirão Preto, Altinópolis, Barrinha, Batatais, Brodósqui, Cajuru, Cássia dos Coqueiros, Cravinhos, Dumont, Guará, Ipuã, Jardinópolis, Luiz Antônio, Morro Agudo, Nuporanga, Orlândia, Pontal, Serrana, Serra Azul, Sertãozinho, São Joaquim da Barra, São Simão, Sales de Oliveira e Santa Rosa do Viterbo.**

## 1 – ATUALIZAÇÃO

Os direitos incidentes sobre a convenção coletiva de trabalho (salários + benefícios) dos integrantes das categorias profissionais abrangidas pelo presente instrumento, serão atualizados, em **01 DE JUNHO DE 2005**, pela aplicação do percentual de **9,72%** (nove inteiros e setenta e dois centésimos por cento) incidente sobre a convenção coletiva de trabalho do período de junho de 2004 a maio de 2005. Para a categoria de limpeza urbana, fica convencionada a aplicação do percentual de **5,91%** (cinco inteiros e noventa e um centésimos por cento) a título de atualização salarial a incidir, sobre o salário correspondente ao mês de junho de 2004.

§1º – Nos recibos de pagamento de salário deverá constar necessariamente o valor do salário nominal da respectiva função do trabalhador.

§2º – Os funcionários admitidos durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho 2004/2005 terão reajustes proporcionais à **1/12** da correção anual, sobre o salário admissional respeitando-se os valores dos pisos salariais vigentes nesta Convenção 2005/2006.

## 2 – PISOS SALARIAIS

Fica assegurado a todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, pisos salariais estipulados nos seguintes valores:

### a) Empregados em Empresas de Asseio e Conservação - **Limpeza Urbana.**

Coletores	Salário/mês	.....	R\$ 496,89
	Insalubridade	.....	R\$ 120,00
	cesta básica	.....	R\$ 55,07
	Ticket Alimentação	.....	R\$ 179,44
<b>TOTAL DA REMUNERAÇÃO</b>			<b>R\$ 850,33</b>

Braçais	Salário/mês	.....	R\$ 446,44
	Insalubridade	.....	R\$ 120,00
	cesta básica	.....	R\$ 55,07
	Ticket Alimentação	.....	R\$ 179,44
<b>TOTAL DA REMUNERAÇÃO</b>			<b>R\$ 800,95</b>

### b) Empregados em Empresas de Asseio e Conservação - **Limpeza Ambiental.**

<b>Piso Salarial</b>	<b>.....</b>	<b>R\$ 396,57</b>
a) Copeira	.....	R\$ 396,57
b) Faxineira	.....	R\$ 396,57
c) Jardineiro	.....	R\$ 422,39
d) Porteiro	.....	R\$ 468,63
e) Vigia	.....	R\$ 468,63
f) Fiscal de Patrimônio	.....	R\$ 468,63
g) Controlador de Praga	.....	R\$ 475,87
h) Auxiliar de Controlador de Praga	.....	R\$ 396,57
i) Dedetizador ou Assemelhado	.....	R\$ 475,87
j) Técnico em Desentupimento	.....	R\$ 536,74
k) Auxiliar de Desentupimento	.....	R\$ 396,57

l) Funções Administrativas .....	R\$ 443,45
m) Serviços Gerais .....	R\$ 396,57
n) Contínuo ou Office-Boy .....	R\$ 396,57
o) Auxiliar de Manutenção .....	R\$ 468,63

§ 1º – Enquadra-se como auxiliar de controlador de praga o profissional que auxilia nos processos de desinsetização, desratização e descupinização, efetuando o transporte, limpeza e manutenção de 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 como Controlador de Praga.

§ 2º - O piso salarial indicado na alínea h, do inciso b, desta cláusula será aplicado somente para as contratações a partir de Convenção Coletiva de Trabalho de vigência de 2005/2006.

§ 3º – Fica estabelecido, que o técnico em desentupimento e o auxiliar em desentupimento, além da garantia do piso salarial, terão direito a uma comissão por serviço executado, onde os percentuais deverão ser estabelecidos livremente entre empresa e empregado, calculado sobre o valor do serviço prestado e cobrado.

§ 4º – Ao empregado cuja remuneração seja superior ao maior piso estabelecido na presente convenção coletiva de trabalho, o índice de reajuste salarial ficará estabelecida em livre negociação perante a empresa, sendo, entretanto, respeitado o índice mínimo de 3,0% (três por cento).

c) Empregados em Empresas de Asseio e Conservação - **Condomínios e Edifícios Residenciais e Comerciais**

Os trabalhadores de empresas de limpeza ambiental, que prestam serviços em condomínios e edifícios residenciais e comerciais abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, e que sejam registrados como funcionários de empresas terceirizadas (prestadoras de serviços de asseio e conservação – limpeza ambiental), farão jus aos seguintes valores como piso salarial:

a) Porteiro .....	R\$ 468,63
b) Vigia .....	R\$ 468,63
c) Fiscal de Patrimônio .....	R\$ 468,63
d) Faxineira e Assemelhados .....	R\$ 396,57
e) Jardineiro .....	R\$ 422,38

d) Empresas de Gerenciamento, coleta, transporte e destinação de resíduos em geral.

a) Auxiliar Administrativo .....	R\$ 469,42
b) Auxiliar Técnico.....	R\$ 547,60
c) Demais Funções.....	R\$ 402,36

### 3 – CESTA BÁSICA

As empresas pagarão mensalmente a todos seus empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, uma cesta básica no valor de **R\$ 64,00** (sessenta e quatro

reais), assegurado o seu pagamento em forma de tíquete-alimentação ou em dinheiro, sendo este último de acordo com o parágrafo primeiro desta cláusula.

§1º – Ao valor da cesta básica será acrescido de **R\$ 2,00 (dois reais)**, passando assim a ser de **R\$ 66,00 (sessenta e seis reais)**, devendo a empresa obedecer os seguintes critérios:

- a) Constar no holerith do empregado como “*auxílio alimentação*”;
- b) Descontar dos empregados em seus contracheques mensais como “*desconto auxílio alimentação*”, a título de participação, o correspondente a **3,04% (três inteiros e quatro centésimos por cento)** do valor total da cesta básica concedida no mês de competência;
- c) Ser paga no ato do desconto no contracheque;

§2º – Referido benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim;

§3º – Os empregados admitidos ou demitidos para fazer jus à cesta básica deverão ter trabalhado no mínimo **15 (quinze)** dias no mês; sendo que, nestes casos o mesmo fará jus a receber o valor proporcional pelos dias trabalhados durante o mês em que ocorreu a sua contratação ou dispensa;

§4º – O benefício será concedido aos empregados que não tiverem faltas injustificadas no mês;

§5º – O benefício será fornecido também durante o período de gozo de férias e eventuais afastamentos, limitada a concessão do benefício a **60 (sessenta)** dias;

§6º – Fica convencionado o pagamento deste benefício apenas em pecúnia e no valor estabelecido no §1º, mantendo este direito ainda nas hipóteses de fornecimento de mantimentos ou refeição.

§7º – Ocorrendo o não pagamento do valor previsto no §1º, originados pela omissão da empresa, fica pactuado o pagamento de **25% (vinte e cinco por cento)**, calculados sobre o valor indicado no referido parágrafo.

§8º - O benefício não será concedido ao empregado que for reincidente em atrasos no mês corrente;

#### **4 – JORNADA DE TRABALHO**

O valor correspondente aos salários dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho não poderá sob nenhuma hipótese ser inferior ao piso salarial estabelecido para a sua função. As empresas que adotarem turno de **04 (quatro)** horas, remunerarão seus funcionários em **50% (cinquenta por cento)** do piso salarial fixado para sua função.

§ 1º – **Turno Fixo 12/36:** Fica facultado às empresas à compensação de horas, bem como, à implantação de jornada de trabalho em turno fixo **12 (doze)** horas, no sistema **12x36 (doze horas consecutivas de trabalho por trinta e seis horas de descanso)**;

§ 2º – É vedado o trabalho extraordinário além de **2 (duas)** horas diárias no regime de horário previsto do parágrafo anterior, sendo que nestes casos, as horas suplementares serão remuneradas com acréscimo de **50% (cinquenta por cento)** no valor da hora;

§ 3º – Os empregados que trabalham em regime de 12x36 não fazem jus à dobra salarial pelo trabalho realizado em dias de repouso e feriados;

§ 4º – É dispensável o intervalo intrajornada nos casos previstos no parágrafo primeiro, nos termos do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho;

§ 5º – Fica facultado as empresas a utilização de jornada de seis horas diárias, desde que respeitando o pagamento de salário relativo a **180 (cento e oitenta)** horas mensais pagos de forma fixa e mensal, e ainda observados os seguintes critérios:

- a) somente será admitida a jornada de seis horas para contratos firmados a partir de **1º de junho de 2004**;
- b) Para os contratos existentes anteriormente, não poderá sob nenhuma hipótese, ser reduzida a jornada de **8 (oito)** horas para **6 (seis)** horas;
- c) Para que seja permitida a jornada de **6 (seis)**, deverá obrigatoriamente sob pena de nulidade, ter que ser firmado **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** com a participação dos Sindicatos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§6º - Ficam admitidas escalas de trabalho nos seguintes termos **3x2, 4x2, 5x2, 5x1 e 6x1** desde que não haja extrapolação de **12 (doze)** horas diárias e demais limites estabelecidos pela CLT e legislações pertinentes, devendo ainda ser respeitada a concessão da folga semanal remunerada de no mínimo **24 (vinte e quatro)** consecutivas, nos termos da lei, incidindo pelo menos uma vez ao mês no domingo;

§ 7º - Fica vedada a contratação por hora.

#### **5 – TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO.**

Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidades diversas da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de domicílio.

#### **6 – TRANSFERÊNCIA DE POSTO DE TRABALHO.**

Nos casos de transferência de posto de trabalho por extinção do contrato de prestação de serviços com o tomador de serviços, os benefícios suplementares concedidos ao empregado por força do extinto contrato e que não estejam previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, não constituirão direito adquirido e conseqüentemente poderão ser suprimidos da remuneração do empregado.

#### **7 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Pelas empresas representadas pelo Sindicato Patronal será devida nos meses de junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2005, sejam ou não associadas à entidade sindical patronal, uma importância a título de Contribuição Assistencial Patronal, de acordo com o critério estabelecido, qual seja:

**0,20% X(vezes) menor piso da categoria X(vezes) número de funcionários**

Obs: A empresa deverá multiplicar o percentual de **0,20%** pelo menor piso de sua categoria econômica previsto na convenção coletiva de trabalho, multiplicando ao final referido resultado pelo número de funcionários declinados na folha de pagamento.

§ 1º – Fica estabelecido o pagamento mensal mínimo de **R\$ 30,00 (trinta reais)**, caso a empresa não possua número superior a **70** funcionários em seus registros.

§ 2º – Referida Contribuição Assistencial Patronal terá que ser recolhida até o dia **15 de cada mês** em guias fornecidas pela entidade sindical patronal;

§ 3º – Caso os recolhimentos não sejam efetivados nas datas estabelecidas, sofrerão multa de **2% (dois por cento)**, acrescidos de juros de mora de **1% (um por cento)** por mês subsequente de atraso.

## **8 – ASSISTENCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL:**

As empresas manterão em favor de todos os seus empregados, associados ou não às entidades sindicais profissionais, serviço assistencial em caso de incapacitação permanente para o trabalho por perda ou redução de sua aptidão física, ou à seus dependentes em caso de seu falecimento, como definido no Conjunto de Regras distribuídos em anexo e que também serão enviadas aos empregadores junto com o primeiro boleto para pagamento, e a disposição nas entidades Sindicais.

§1º - As empresas pagarão, com o expreso consentimento das entidades sindicais profissionais que firmam o presente instrumento, até o dia 10 de cada mês, à gestora da Assistência Social Familiar Sindical, através de guia própria, o valor de **R\$ 4,26 (quatro reais e vinte e seis centavos)**, por empregado que possua, tomando-se por base a quantidade de empregados constante no campo “total de empregados do último dia do mês informado” do CAGED do mês anterior ou do último informado ao Ministério do Trabalho e Emprego, sem nenhuma redução a que título for, responsabilizando-se ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL, através de organização gestora especializada, aprovada pelo ENTIDADE SINDICAL PATRONAL a manter um sistema de assistência social aos trabalhadores.

§2º - Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho os empregadores contribuirão com **R\$ 1,36** (um real e trinta e seis centavos), por empregado; devendo o saldo **R\$ 2,90 (dois reais e noventa centavos)** ser descontado do trabalhador em folha de pagamento.

§3º - Fica garantido aos trabalhadores o direito de oposição ao referido desconto, o que deverá ser apresentado individualmente nas dependências da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL, no prazo de até 10 dias que anteceder ao primeiro desconto, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente.

§4º - O empregador que por ocasião do óbito ou do fato causador da incapacitação, estiver inadimplente por: falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento ou efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido, responderá perante o empregado ou a seus dependentes, por multa equivalente ao dobro do valor da assistência.

§5º - O óbito ou o evento que possa provocar incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência.

§6º - Os cartões de identificação e procedimentos da assistência, ora instituída, deverão ser retirados pelos empregadores nas bases dos Sindicatos PROFISSIONAIS, para distribuição compulsória aos seus trabalhadores.

§7º - Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento desta assistência social, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT.

§8º - O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

§9º - Sempre que necessário à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas, deverão ser apresentadas às guias de recolhimentos quitadas.

§10 – Em virtude de seu caráter eminentemente social, a contribuição tratada pela presente cláusula será devida mesmo pelas empresas que possuam planos de assistência médica, odontológica, seguros, pecúlios, previdência privada ou qualquer outro tipo de benefício para seus trabalhadores, exceto quando tais planos cobrirem integralmente todos os benefícios declinados no parágrafo posterior e seja mais benéfico ao empregado, ocasião em que será aceita sua substituição.

§11 – Para a assistência aos trabalhadores incapacitados ou às famílias do trabalhador falecido, a entidade sindical prestará:

- a.) Ajuda alimentícia: envio de 50Kg de alimentos pelo período de um ano, no valor total mensal de **R\$ 166,00** (cento e sessenta e seis reais).
- b.) Ajuda financeira: disponibilização de ajuda financeira mensal no valor de **R\$ 380,00** (trezentos e oitenta reais), pelo período de um ano.
- c.) Prestação de Serviço Funeral: prestação do serviço a ser solicitado através de sistema 0800 disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, custeado até o valor de **R\$ 1050,00** (um mil e cinqüenta reais).
- d.) Ajuda Imediata: para cobrir outras despesas emergenciais a família do empregado falecido receberá, em até 24 horas após a solicitação da prestação de serviço funeral, **R\$ 420,00** (quatrocentos e vinte reais).
- e.) Verbas rescisórias: a fim de agilizar a rescisão trabalhista, o empregador será reembolsado de imediato, até o valor limite de **R\$ 1050,00** (um mil e cinqüenta reais), do valor da rescisão trabalhista havida em razão da incapacitação ou falecimento do trabalhador assistido.

§12 – O presente benefício não tem natureza salarial, por não se constituir em prestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

§13 – A não adesão ao plano, inadimplência ou pagamento inferior ao necessário para atendimento a todo o quadro de empregado, acarretará a empresa multa mensal de 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, a ser paga a cada um de seus empregados.

## **9 – BANCO DE HORAS.**

As horas excedentes da jornada de trabalho do empregado serão acumuladas através de um Banco de Horas, desde que a soma das mesmas não ultrapassem a uma média diária de **02** (duas) horas. A empresa em comum acordo com o empregado, escolherá a data que melhor convir para o referido descanso, dentro de um período máximo de **6** (seis) meses.

Parágrafo Único – As horas acumuladas, bem como as folgas correspondentes, deverão ser informadas mensalmente, por escrito, ao respectivo empregado. Entretanto, sua inaplicabilidade não invalidará o banco de horas.

## **10 – VALE TRANSPORTE**

Fica assegurado por parte das empresas, a concessão de vales transportes nos termos da legislação vigente, ficando facultado a empresa seu pagamento em dinheiro, incluindo-o no contra-cheque do empregado o valor correspondente à antecipação para despesas de deslocamento residência/trabalho e vice-versa, devendo nestes caso, destacar como “benefício de transporte”.

§1º – Tal benefício não tem natureza salarial, mesmo que pago em dinheiro, não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos, nem constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS.

§2º - Os vales transportes ou o seu equivalente pagamento, deverão ser fornecidos desde o primeiro dia de trabalho do empregado, em quantidade suficiente para este se locomover para o local de trabalho, e para o retorno à sua residência.

### **11 – HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas com **50%** (cinquenta por cento) nas duas primeiras do dia e com **100%** (cem por cento) nas demais.

### **12 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Fica estabelecido um adicional de insalubridade calculado sobre o valor do Salário Mínimo, na forma seguinte:

- a) **Adicional de 40%** (quarenta por cento), aos coletores/garis/varredores/margaridas; aos empregados que prestam serviços em institutos médico-legais; necrotérios, cemitérios e hospitais, exceto nos casos onde seja constatado a ausência do agente insalubre por perícia técnica.
- b) **Adicional de 20%** (vinte por cento), aos desinsetizadores ou assemelhados; aos desentupidores ou assemelhados; aos soldadores; aos jardineiros, desde que manuseiem regularmente produtos químicos.

### **13 – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Aos empregados que exercerem a função de limpadores de vidro utilizando balancim ou assemelhados; tarefas em depósitos de combustíveis; abastecimento de veículos; borracharias e soldadores, fica garantido um Adicional de Periculosidade no percentual de **30%** (trinta por cento) sobre o valor do salário nominal, exceto os que exercem suas atividades em áreas não expostas a risco.

### **14 – ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho exercido no período noturno compreendido entre **22:00** e **05:00** horas, será remunerado com um adicional de **30%** (trinta por cento) sobre o valor da hora normal.

### **15 – INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAIS**

A média das horas extras, adicional noturno, insalubridade e periculosidade habitualmente trabalhadas, serão computadas para efeito de pagamento de férias, 13º salário e indenização integral ou proporcional, bem como nos depósitos fundiários. A média das horas extras e adicionais, deverão constar no verso do TRCT.

### **16 – ACUMULO DE FUNÇÕES**

Os empregados que venham a exercer outro cargo, cumulativamente com suas funções contratuais, terão direito a percepção de adicional correspondente a no mínimo **20% (vinte por cento)** da respectiva remuneração.

### **17 – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Aos empregados que contarem com mais de **05 (cinco)** anos de serviços ininterruptos prestados na mesma empresa, será concedido um adicional de **5% (cinco por cento)** do piso salarial da função, não cumulativo, descontado do valor respectivo, eventuais faltas injustificadas. O pagamento deste adicional deverá ser efetuado em holerite, de forma distinta.

### **18 – AUXÍLIO CRECHE.**

Nas empresas onde trabalharem pelo menos **30 (trinta)** empregadas no mesmo local de trabalho, com mais de **16 (dezesseis)** anos de idade e que não possuam creche própria ou conveniada, nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, poderão optar por conceder, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, a importância equivalente a **5% (cinco por cento)** do salário mínimo vigente no país, por filho menor até **6 (seis)** anos de idade, mediante comprovação de despesas com a guarda, vigilância e assistência aos filhos.

Parágrafo Único – Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

### **19 – DOS PRÊMIOS.**

Os prêmios de quaisquer naturezas, desde que pagos com habitualidade, integrarão os salários dos empregados.

### **20 – GARANTIA DE SALÁRIO IGUAL**

Os empregados admitidos durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, não poderão perceber o salário inferior ao dos empregados dispensados, excluídas as vantagens pessoais, desde que para exercer trabalho na mesma função.

### **21 – SALÁRIO SUBSTITUTO**

A empresa fica obrigada a partir do trigésimo primeiro dia e enquanto durar a substituição, a pagar ao empregado o mesmo salário do substituído.

### **22 – AVISO PRÉVIO**

Ao empregado que tenha mais de **45 (quarenta e cinco)** anos de idade e **03 (três)** anos de serviço na empresa, fará jus ao aviso prévio de **45 (quarenta e cinco)** dias, dos quais, **15 (quinze)** dias serão sempre indenizados, exceto na rescisão por justa causa.

§ 1º – O prazo de **30 (trinta)** dias, correspondentes ao cumprimento do aviso prévio, conta-se a partir do dia útil seguinte ao da comunicação, que deverá ser formalizada por escrito.

§ 2º – Aos empregados que executem jornada de trabalho inferior ou igual a 22 horas semanais, fica condicionado o aviso prévio somente à dispensa por **7 (sete)** dias antecedentes ao último dia de trabalho.

§ 3º – Nos demais casos, não disciplinados no “caput” desta cláusula e nem no parágrafo acima, o empregado poderá optar pela redução de **02 (duas)** horas no começo ou no final da jornada de trabalho ou ainda à dispensa do serviço por **7 (sete)** dias antecedentes ao último dia de trabalho, nos termos do art. 488 da CLT.

### **23 – FÉRIAS**

O período de férias não poderá ter início em dias de sábado, domingo e feriado, salvo atividades em escala de folgas.

§ 1º – Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovado.

§ 2º – O comunicado de férias deverá ocorrer com no mínimo 30 dias de antecedência ao início de gozo do benefício.

§ 3º – Os pagamentos das férias, bem como, seu eventual adicional, deverá ocorrer até o **dois** dias antes do dia de início do período de gozo do benefício.

### **24 – APOSENTADORIA**

Aos empregados que comprovadamente estiverem há **12 (doze)** meses de adquirirem o direito à aposentadoria, será garantido o emprego durante os **12 (doze)** meses referido, desde que tenham **3 (três)** anos na empresa. Ficam ressalvados os casos de acordo entre as partes, de dispensa por justa causa e pedido de demissão. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

### **25 – CARTEIRA DE TRABALHO E ANOTAÇÃO DE OCUPAÇÃO**

Os empregadores fornecerão recibo de retenção da Carteira de Trabalho do empregado para as devidas anotações, particularmente a função exercida pelo empregado.

### **26 – MORA SALARIAL**

Incidirá mora salarial para os salários não pagos até o **5º (quinto)** dia útil de cada mês, correspondente a **1/30 (um trinta avos)** do salário devido por dia de atraso.

§ 1º – Não incidirá mora salarial prevista no “caput” desta cláusula, desde que o salário do mês anterior seja pago até o **15º (décimo quinto)** dia do mês subsequente.

§ 2º – O décimo terceiro salário deverá ser pago integralmente até o dia **20 de dezembro de cada ano**, aplicando-se uma mora salarial de **1/12 (um doze avos)** do salário por mês de atraso.

### **27 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Readmitido o empregado no prazo de **6 (seis)** meses na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

### **28 – EMPREGADO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames escolares, desde que em estabelecimentos oficiais de ensino, autorizados ou reconhecidos, pré-avisado o empregador com antecedência de **24 (vinte e quatro)** horas, e mediante comprovação posterior.

### **29 – JORNADA DO ESTUDANTE**

Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da CLT.

### **30 – ESTABILIDADE GESTANTE**

Às empregadas gestantes serão atribuídas todas as garantias previstas na Constituição Federal e nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, sendo-lhe, ainda, garantida a

estabilidade provisória, desde o início da gravidez até **60** (sessenta) dias após o término da licença maternidade, não se computando nesse período eventual Aviso Prévio.

Parágrafo Único – Nos casos em que houver rescisão do contrato de trabalho, sendo desconhecido o estado gravídico da empregada gestante por ambas as partes, a estabilidade prevista no caput desta cláusula somente se efetivará se denunciado pela empregada seu estado no prazo máximo de **60** (sessenta) dias após a rescisão.

### **31 – LICENÇA ADOTANTE**

Fica garantida licença remunerada de **60** (sessenta) dias às mães adotantes, no caso de adoção de crianças na faixa etária de **0** (zero) a **06** (seis) meses de idade, desde que comunicado a empresa por escrito nos primeiros **30** (trinta) dias do fato.

### **32 – FILHO EXCEPCIONAL**

Os empregadores pagarão a seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal correspondente a **20%** (vinte por cento) do piso salarial de sua função, por filho nessa condição.

Parágrafo Único – O empregado no ato de sua contratação deverá cientificar o empregador por escrito que possui filho excepcional, sob pena de perder o direito ao recebimento do referido benefício.

### **33 – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

Serão abonadas as faltas ou horas não trabalhadas do empregado que necessitar assistir seus filhos menores de **14** (quatorze) anos em médicos, desde que o fato resulte devidamente comprovado, posteriormente, através de declaração médica e no máximo **3** (três) vezes em cada mês.

### **34 – FALTAS JUSTIFICADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário, nas seguintes condições:

- a) Por **02** (dois) dias úteis consecutivos a contar da data do falecimento, nos casos de falecimento de cônjuge ou companheira reconhecida, filhos, pai e mãe. Caso o empregado tenha trabalhado normalmente, no dia do evento, os dois contarão a partir do dia subsequente.
- b) Por **03** (três) dias úteis consecutivos em virtude de casamento, a contar do dia do evento. Caso o empregado tenha trabalhado normalmente, neste dia, os três contarão a partir do dia subsequente.

### **35 – LICENÇA PATERNIDADE**

Os empregadores concederão aos seus empregados licença paternidade de **05** (cinco) dias consecutivos, a contar da data do nascimento da criança, sem prejuízo da remuneração conforme garantido pela Constituição Federal. Caso o pai tenha trabalhado normalmente, no dia do nascimento de seu (s) filhos (s), os cinco dias da licença paternidade, contará a partir do dia subsequente.

### **36 – ESTABILIDADE DO EMPREGO EM IDADE MILITAR**

Ao menor, em idade de prestação de serviço militar, é garantida a estabilidade provisória no emprego desde o alistamento até a incorporação e nos **60** (sessenta) dias após a baixa da unidade em que serviu.

### **37 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO ACIDENTADO**

Ao empregado que venha a sofrer acidente do trabalho é garantida, pelo prazo de **12 (doze)** meses, a remuneração do seu contrato de trabalho junto ao empregador, após a cessação do auxílio-doença acidentário.

### **38 – ATESTADO MÉDICO**

Fica estabelecido o reconhecimento pelos empregadores dos atestados médicos emitidos pelo INSS através dos hospitais, clínicas, postos de saúde e profissionais que mantenham convênio com a Previdência Social, bem como pelos médicos conveniados com o Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana e Ambiental, Áreas Verdes e Similares de Ribeirão Preto e Região, desde que respeitado o prazo máximo da entrega de até **48 (quarenta e oito)** horas da emissão do atestado, exceto as empresas que possuem médicos ou convênio próprios.

§ 1º – Os empregados beneficiados por convênio médico ambulatorial concedido pelo empregador, deverão obrigatoriamente passar pelos médicos conveniados para terem considerados válidos os atestados médicos entregues com o fim de abono de faltas.

§ 2º – As empresas que aderirem especificamente ao convênio médico ambulatorial mantido pelo Sindicato Patronal, arcarão com um custo mensal por empregado a ser estabelecido em contrato apartado, estando incluso ainda neste convênio tanto os exames admissional, demissional, periódico, de retorno ao trabalho e de mudança de função, como também acompanhamento e assessoria em processos judiciais, seja na área cível ou trabalhista, que tenham por objeto fatos relacionados à Saúde Ocupacional, desde que tais demandas judiciais sejam movidas por empregados que estejam ou já foram beneficiados pelo presente convênio.

§ 3º – Os exames ocupacionais descritos no parágrafo anterior respeitarão a periodicidade e prazos determinados pela legislação trabalhista em vigor, sendo emitido após a realização dos respectivos exames o “Atestado de Saúde Ocupacional – ASO”.

### **39 - LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL**

Os empregadores concederão licença remunerada aos empregados dirigentes sindicais eleitos, quando no exercício de seus mandatos, para que participem de reuniões, conferências, congressos, simpósios e outros eventos de interesse da Entidade Sindical, quando comunicados com antecedência mínima de **03 (três)** dias das datas de realização dos mesmos, sendo que tal licença não poderá ser superior a **05 (cinco)** dias por ano.

### **40 – FORMULÁRIO PREVIDENCIÁRIO**

As empresas deverão preencher quando necessário, em tempo hábil, os formulários para fins de recebimento por parte dos empregados de benefícios previdenciários.

### **41 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente, aos empregados, os comprovantes de pagamentos com a identificação do empregador, discriminação das importâncias e benefícios pagos e descontos efetuados, bem como valores relativos aos recolhimentos fundiários, posteriormente aos respectivos pagamentos efetuados.

### **42 – PAGAMENTO EM CHEQUE**

Os empregadores que não efetuarem os pagamentos de salários em moeda corrente, deverão proporcionar a seus empregados, tempo hábil para o recebimento, junto a rede bancária, dentro da jornada de trabalho, no 5º dia útil.

#### **43 – QUEBRA DE MATERIAL**

Não se permite o desconto salarial por quebra de material e equipamentos, salvo na hipótese de dolo ou reincidência no período de **6 (seis)** meses.

#### **44 – RETENÇÃO DA CTPS**

Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, para cada dia atraso, pela retenção dolosa de sua carteira profissional, por parte do empregador, após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

#### **45 – PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão em locais de serviços, estojos contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

#### **46 – GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO**

É garantido as mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT.

#### **47 – ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Fica estabelecido que nenhum acordo celebrado entre empregados e empregadores, das categorias econômicas e profissionais aqui representadas terá validade sem a assistência dos sindicatos patronais e dos empregados, conforme preceituado pelo inciso IV, do Art. 8º da Constituição Federal.

#### **48 – CERTIDÃO DE REGULARIDADE**

Somente serão fornecidas, quando requeridas às entidades sindicais que subscrevem a presente Convenção, Certidões de Regularidade de obrigações Sindicais, desde que as empresas tenham cumprido os seguintes requisitos:

- a) recolhimentos de todas as contribuições previstas em Lei e nesta Convenção;
- b) recolhimentos das contribuições a Administradora do benefício previsto na cláusula 10 desta Convenção;
- c) cumprimento integral desta Convenção;
- d) cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletiva, de trabalho previstas na Constituição Federal e Consolidação das Leis do Trabalho, bem como em legislação complementares concernentes à matérias trabalhistas.

#### **49 – SERVIÇOS DE LIMPEZA PÚBLICA**

As empresas prestadoras de serviços de limpeza pública, se obrigam a:

- a) Instalar bebedouros em todas as garagens e alojamentos;
- b) Manter equipes de **04 (quatro)** elementos por caminhão, dispondo sempre, de equipes de reserva;
- c) Fornecer equipamentos de sinalização e segurança, conforme especificações constantes de legislação específica.

#### **50 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

As empresas fornecerão, gratuitamente, uniformes aos seus empregados, podendo exigir sua utilização, sob pena de advertência devendo os mesmos, serem devolvidos, no estado de uso em que se encontrarem, quando da rescisão do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica assegurado a empresa o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião do desligamento do empregado.

#### **51 – EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI.**

A não utilização dos equipamentos de proteção individual comprovadamente entregue pela empresa ao empregado, ocasionará na imediata aplicação de advertência.

#### **52 – DISSÍDIO COLETIVO - GARANTIA DE SALÁRIOS E CONSECTÁRIOS**

Nos casos em que as negociações coletivas forem levadas a Juízo através de Dissídio Coletivo, aos empregados ficam garantidos os salários e consectários, desde que despedidos sem justa causa, a partir da data do julgamento até **90 (noventa)** dias após a publicação do acordo, limitado o período máximo de **120 (cento e vinte)** dias.

#### **53 – RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

Obriga-se o empregador a remeter à Entidade Sindical Profissional, uma vez no ano, no mês de julho a relação dos empregados pertencentes às categorias profissionais representados pela entidade suscitante.

#### **54 – SOLUÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS**

Quaisquer divergências originárias da presente convenção serão solucionadas, perante a Justiça do Trabalho, após tentativa de conciliação na Comissão Intersindical de Conciliação Prévia existente no âmbito das entidades sindicais signatárias da presente convenção.

#### **55 – QUADRO DE AVISO**

Publicações, avisos, circulares, cópias de convenções ou acordos coletivos, serão afixados, de preferência, nos quadros de avisos dos próprios empregadores, objetivando manter informados seus funcionários.

#### **56 – PENALIDADES**

Pelo descumprimento de quaisquer cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica estipulada a multa de **10% (dez por cento)** do salário nominal do empregado, multa esta que reverterá em benefício do empregado.

#### **57 – CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

Conforme Lei nº 9.601/98 regulamentada pelo Decreto nº 2.490/98, o novo Contrato de Trabalho é válido para qualquer atividade empresarial exercida pela empregadora, entretanto, só terá eficácia se constituir acréscimo ao quadro de funcionários e for firmado por intermédio de Acordo Coletivo de Trabalho assistidos pelos Sindicatos dos Empregados e Empregadores.

#### **58 – COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica instituída a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia prevista no artigo 625-A da CLT, conforme redação dada pela Lei nº 9.958 de 12/01/2000, composta por **02 (dois)** representantes dos empregadores e **02 (dois)** representantes dos trabalhadores e respectivos suplentes, com o objetivo de buscar a conciliação de conflito individuais de trabalho envolvendo integrantes das categorias profissionais representadas pelo Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Limpeza Ambiental, Áreas Verdes e Similares de Ribeirão Preto e Região e os integrantes das categorias econômicas representadas pelo Sindicato de Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto e Região.

§ 1º – Todas as demandas de natureza trabalhista apresentadas pelos empregados ou pelas empresas, no âmbito da representatividade dos convenentes, nas jurisdições das Varas Trabalhistas das Comarcas de Ribeirão Preto, Batatais, Cajuru, São Joaquim da Barra e Sertãozinho, ou de outros municípios de onde venham a ser instaladas desde que nas bases-territoriais das entidades que subscrevem a presente Convenção Coletiva de Trabalho, serão previamente submetidas à Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, conforme determina o artigo 625-D da CLT;

§ 2º – As categorias profissionais abrangidas pela Comissão Intersindical de Conciliação Prévia ora instituída, são aquelas representadas pelos Sindicatos convenentes assim entendidas: “EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, LIMPEZA URBANA, LIMPEZA AMBIENTAL, ÁREAS VERDES E SIMILARES”, cujas bases-territoriais compreendem os municípios de Ribeirão Preto, Altinópolis, Barrinha, Batatais, Cajuru, Cássia dos Coqueiros, Cravinhos, Dumont, Guará, Ipuã, Jardinópolis, Luiz Antônio, Morro Agudo, Nuporanga, Orlândia, Pontal, Serrana, Serra Azul, Sertãozinho, São Joaquim da Barra, São Simão, Sales de Oliveira e Santa Rosa do Viterbo.

§ 3º – A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia terá sua sede na rua Visconde de Abaeté, nº 391, sendo que havendo necessidade serão criadas sub-sedes, bem como comissões itinerantes.

§ 4º – A demanda será reduzida a termos pela Secretaria da Comissão, que designará, na mesma oportunidade, dia e hora da sessão de conciliação, entregando recibo ao demandante.

§ 5º – Para formular a demanda o trabalhador deverá apresentar todas as provas documentais, seus dados (nome, endereço, CTPS e CPF), além da Razão Social, CNPJ, endereço e CEP da empresa demandada.

§ 6º – As testemunhas do demandante, até o máximo de duas, comparecerão à sessão de conciliação independentemente de intimação, devendo ser conduzidas pelo próprio demandante.

§ 7º – Para o custeio dos serviços implantados, será cobrada uma taxa fixa no valor de **R\$ 80,00 (oitenta reais)**, pagos pelo empregador, somente quando ocorrer a efetiva conciliação.

§ 8º – A remuneração dos representantes dos Sindicatos Convenentes na Comissão é de responsabilidade do respectivo Sindicato.

§ 9º – A Comissão notificará a empresa por meio de comunicação mais rápida possível, podendo, para tanto ser utilizado, fax, e-mail, ou quaisquer outros que assegurem a notificação válida, com no mínimo cinco dias de antecedência à realização da audiência de conciliação, devendo constar nos autos cópia dessa notificação juntamente com o comprovante de recebimento.

§ 10 – Da notificação constará, necessariamente, o nome dos demandantes, o local, a data e hora da sessão de conciliação, bem como a advertência de que o demandado deverá comparecer pessoalmente ou ser representado por preposto com poderes específicos para transigir ou firmar acordo, além de apresentar cópia do contrato social da demanda.

§ 11 – Quando da sessão de conciliação a demandada poderá apresentar resposta por escrito ao pedido, bem como todas as provas documentais que acharem necessárias, podendo levar suas testemunhas no limite de duas.

§ 12 – Não sendo possível realizar a audiência de conciliação nos dez dias seguintes à formulação da demanda, ou, não tendo a empresa demandada sido notificada da sessão com cinco dias de antecedência, a secretaria da Comissão fornecerá às partes, declaração o da impossibilidade de conciliação, com descrição do objetivo da demanda.

§ 13 – Caso qualquer das partes não comparecer à sessão de conciliação, o representante patronal e o laboral na Comissão, presentes na ocasião, firmarão declaração acerca do fato, com descrição do objeto da demanda, bem como sobre a impossibilidade da conciliação, entregando cópia aos interessados.

§ 14 – Nos casos em que a demandada não comparecer a audiência de conciliação, muito embora regularmente notificada, incidirá em multa em favor do demandante no valor de **50%** do salário mínimo.

§ 15 – Aberta a sessão de Conciliação, o coordenador da Comissão esclarecerá às partes presentes sobre as vantagens da conciliação e, em conjunto com o outro membro da Comissão, usará os meios adequados de mediação para a solução conciliatória da demanda.

§ 16 – Não prosperando a conciliação, será fornecida ao trabalhador e ao representante do empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com descrição de seu objeto firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

§ 17 – Aceita a conciliação será lavrado termo assinado pelo trabalhador, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão presentes à sessão, fornecendo-se cópia às partes.

§ 18 – O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, de acordo com o parágrafo único do artigo 625-E, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.958, de 12/01/2000.

§ 19 – O pedido de demissão, bem como, a dispensa do empregado e o respectivo termo de quitação da rescisão do contrato de trabalho, firmado por trabalhador independente do tempo de serviço, no ato da homologação terá assistência do SIEMACO, podendo o ex-empregado, após esse fato, a seu exclusivo critério, formular a sua reivindicação à Comissão.

§ 20 – Caberá as Entidades convenientes proporcionar à Comissão todos os meios necessários à consecução de seu fim, como local adequado, funcionários para a secretaria, assessoria jurídica, etc.

§ 21 – A presente Comissão Intersindical de Conciliação Prévia terá duração de **01 (um)** ano, e desde que haja interesse das partes, podendo ser prorrogada por igual período sucessivamente.

§ 22 – Visando coibir a prática de utilização da CCP como simples órgão homologador de rescisões contratuais para obter a extinção do contrato de trabalho, na hipótese de recusa por parte da empresa em efetuar o pagamento das verbas rescisórias incontroversas, juntamente com a entrega das guias TRCT e CD, respeitando-se o art 3º da Portaria 329 de 14 de agosto

de 2002 do MTE. Ainda, demandas onde constam verbas rescisórias e FGTS inclusive multa de **40%**, de acordo com o art. 11º da portaria acima mencionada não poderão tramitar pela CCP, devendo ser encaminhadas diretamente a Justiça do Trabalho.

### **59 – HOMOLOGAÇÕES**

Na homologação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho de empregado com mais de **1 (um)** ano de serviço, respeitado os prazos estabelecidos pelo art. 477 da CLT, quando realizadas no Sindicato Profissional, deverão obrigatoriamente estar acompanhados dos seguintes documentos:-

- a) Carta de preposição;
- b) Termo de rescisão de contrato de trabalho em **5 (cinco)** vias;
- c) Comunicado de dispensa em **3 (três)** vias;
- d) Exame médico demissional em **3 (três)** vias;
- e) Guias CD para requerimento do seguro desemprego, quando necessário;
- f) Extrato analítico do FGTS;
- g) Guia de recolhimento rescisório;
- h) Quitação da guia de recolhimento do Benefício de Apoio Familiar, prevista na cláusula 9 desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 1º – Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior, sob pena da incidência da multa prevista no §8º do artigo 477 da CLT.

§ 2º – No caso de rescisões com aviso prévio indenizado, o vencimento será o décimo dia a partir da data da notificação da demissão.

§ 3º – No caso de impossibilidade de homologação do TRCT na data correta, a empresa poderá, desde que por motivo idôneo e justificável, efetuar o pagamento das verbas rescisórias ao empregado no dia, devendo, entretanto comparecer para homologação juntamente com o empregado no prazo máximo de **30 (trinta)** dias a contar da data do desligamento/afastamento, sob pena de incidir na multa prevista no art. 477 da CLT.

### **60 - QUITAÇÃO DE VERBAS SALARIAIS**

É facultada a comprovação do pagamento por meio de transferência eletrônica disponível, depósito bancário em conta corrente do empregado, ordem bancário de crédito desde que o estabelecimento bancário esteja situado na mesma cidade do local de trabalho, o trabalhador tenha sido informado do fato e os valores tenham sido efetivamente disponibilizados para saque nos prazos do parágrafo 6º do art. 477 da CLT.

### **61 – BENEFÍCIO FAMILIAR – SUBSÍDIO SINDICAL PATRONAL.**

Objetivando a cobertura de assistências básicas ao empregado, as Entidades signatárias, a título provisório até janeiro de 2006, estabelecem o presente **benefício familiar – subsídio sindical patronal**, o qual consiste no pagamento obrigatório pela empresa, sem que nenhuma importância seja descontada do salário do empregado, da quantia de **R\$ 7,82 (sete reais e oitenta e dois centavos) por empregado**, importância esta que será revertida para Sindicato dos Empregados, o qual se incumbirá de prestar ao empregado assistência dentária básica gratuita, consulta médica (condicionada a pagamento de emolumento), assistência jurídica gratuita, bem como manterá convênios com colônias de férias, laboratórios de

exames clínicos, farmácias, óticas, escola de cursos profissionalizantes e outros, cuja relação constará na sede do sindicato profissional.

## **62 - VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva do Trabalho terá a vigência iniciando-se em 01 de junho de 2005 e espirando-se em 31 de janeiro de 2006.

## **63 – ALTERAÇÃO DA DATA BASE**

Para melhor atender mútuos interesses, e compatibilizar a data-base em todo o Estado de São Paulo, fica a mesma alterada para o mês de FEVEREIRO, já a partir do exercício de 2006, quando as partes negociarão nova Convenção Coletiva de Trabalho.

Ribeirão Preto, 30 de maio 2005.

**SIEMACO** - Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana e Ambiental, Áreas Verdes e Similares de Ribeirão Preto e Região

**CLEBER TARGA NERATH**

*Presidente em exercício*

**GUSTAVO L. DE OLIVEIRA**

*Assessor Jurídico*

**SINDTUR** - Sindicato de Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto.

**AGUINALDO RODRIGUES DA SILVA**

*Presidente*

**ROBERTO RODRIGUES**

*Assessor Jurídico*