



Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana e Áreas Verdes de Santos e Bertioga e dos Empregados em Empresas de Limpeza Urbana e Áreas Verdes de Cubatão, Guarujá, Praia Grande e São Vicente

## ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

Aos vinte e sete dias do mês de fevereiro de 2019, sito a av. Sen. Pinheiro Machado nº 75 Marapé - Santos/SP., em segunda chamada as 09:30hs., realizou-se a Assembleia Geral convocada através de Edital publicado no jornal “Agora - edição dia vinte e seis de fevereiro de 2019 – pág. A12 e no Diário de União – pág.- 115 no dia vinte e seis de fevereiro de 2019, para discussão e votação com os trabalhadores sindicalizados filiados ou não, que prestam serviços em empresas limpeza urbana e Grande Geradores, da seguinte ordem do dia: 1) Leitura e aprovação da Ata anterior; 2) Discussão e deliberação sobre as reivindicações da categoria a serem apresentadas a Entidade Patronal SELUR/SP. e SELUR/GRANDES GERADORES, tendo como data base 01/05/2019; 3) Outorgar poderes especiais à Diretoria do Sindicato para celebração da Convenção Coletiva de Trabalho, Termos Aditivos e, se não lograr êxito instaurar perante o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho o competente Dissídio Coletivo de Trabalho e representar junto a Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e/ou Órgão competente; 4) Decretação de Estado de Greve; 5) Deliberar sobre a assembleia permanente até o final da campanha salarial 2019/2020; 6) Deliberar a forma de custeio da entidade sindical com aprovação da contribuição assistencial/negocial e contribuição sindical, para toda a categoria e aprovação do prazo de entrega de carta de oposição ou não da contribuição em até (20) dias a partir da data da publicação do Edital; 7) Assuntos Gerais. A mesa foi composta e presidida pelo Sr. André Domingues de Lima Presidente do SIEMACO Baixada Santista e como secretaria por mim Monique Tomazin – Secretário(a) Geral da entidade. Abertos os trabalhos, o presidente discorreu sobre a divulgação da Assembleia, feita através do edital publicado no jornal “Agora - edição dia vinte e seis de fevereiro de 2019 – pág. A12 e no Diário de União – pág.- 115 no dia vinte e seis de fevereiro de 2019, bem como no mural de avisos aos trabalhadores da



Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana e Áreas Verdes de Santos e Bertioga e dos Empregados em Empresas de Limpeza Urbana e Áreas Verdes de Cubatão, Guarujá, Praia Grande e São Vicente

categoria nas dependências da entidade. **Item 1) Leitura da Ata Anterior.** Foi colocado aos presentes, a proposta de dispensa da leitura da Ata da Assembleia anterior, o que foi aprovada por maioria dos presentes. **Passando ao item 2 da Assembleia - Discussão e deliberação sobre as reivindicações da categoria a serem apresentadas a Entidade Patronal SELUR/SP. e SELUR/GRANDES GERADORES;** O Presidente informou aos presentes que, com vistas às negociações coletivas referente a data base da categoria ser de 01 de maio de 2019 até 30 de abril de 2020, é necessário a elaboração de pauta de reivindicações, para as negociações coletivas referente ao ano de 2019/2020, a ser encaminhada as Entidades Patronais SELUR/SP e SELUR/GRANDES GERADORES, assim após ampla discussão foi aprovada pelos presentes a pauta de reivindicações em anexo. **Em seguida foi passado ao item 3) Outorgar poderes especiais à Diretoria do Sindicato para celebração da Convenção Coletiva de Trabalho, Termos Aditivos e, se não lograr êxito instaurar perante o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho o competente Dissídio Coletivo de Trabalho e representar junto a Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e/ou Órgão competente se necessários, com o sindicato patronal ou empresas empregadoras.** Neste item, foi explanado aos presentes que depois de concluídas as negociações, será necessário firmar com as empresas de limpeza urbana convenção coletiva, acordos coletivos e as vezes seria necessário ser realizado termo aditivo, tanto para corrigir algum erro ou incluir alguns direitos e benefícios, assim após ampla discussão entre os presentes foi aprovada a concessão de poderes a diretoria do sindicato para o fim de representar os trabalhadores da limpeza urbana. **Logo após passou a item 4) Decretação de Estado de Greve.** Neste item, foi colocado que caso seja necessário para garantir o direito dos trabalhadores será decretado o estado de greve, podendo a entidade delegada no item anterior efetuar tal decretação, sendo aprovado entre os presentes; **Passando o item 5) Deliberar sobre a assembleia permanente até o**



Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana e Áreas Verdes de Santos e Bertoga e dos Empregados em Empresas de Limpeza Urbana e Áreas Verdes de Cubatão, Guarujá, Praia Grande e São Vicente

**final da campanha salarial 2019/2020**, após o presidente explanar sobre os motivos e a necessidade de representação até final da campanha salarial, os trabalhadores aprovaram por maioria que a Entidade Sindical SIEMACO representará os trabalhadores da Baixada Santista, junto a Entidade Patronal SELUR/SP. e SELUR/GRANDES GERADORES; **Passado ao item 06 da ordem do dia. Deliberar a forma de custeio da entidade sindical com aprovação da contribuição assistencial/negocial e contribuição sindical.** Neste item foi colocado entre os presentes que serão discutidos o percentual e a forma de recolhimento da contribuição assistencial/negocial e da contribuição sindical, muitos indagaram sobre tema que está em pauta nos Tribunais. O Presidente esclareceu, que só era possível a sua manutenção dos benefícios já conquistados e de novos benefícios com manutenção da contribuição assistencial/negocial e sindical, para que o sindicato ter condições de lutar por mais direitos aos trabalhadores da categoria e mais assistência social a categoria. Após longa discussão, os trabalhadores decidiram por unanimidade, que as empresas ficam obrigadas a proceder o desconto da contribuição assistencial/negocial de (3%) três por cento ao mês, bem como a contribuição sindical equivalente a 1 (um) dia de salário de cada trabalhador a ser recolhida, incluindo o 13º salário, sendo que o prazo de entrega da carta de oposição efetuada de próprio punho pelo trabalhador, ocorrerá até o dia 19 de março de 2019, conforme edital de convocação. **Passado ao item 7) Assuntos Gerais.** O Presidente agradeceu a presença de todos os trabalhadores e perguntou se alguém queria fazer uso da palavra, como ninguém fez uso das palavras gerais, os trabalhos foram encerrados, lavrando-se a presente Ata, que vai assinada pelo presidente da mesa. Sr. André Domingues de Lima, e por mim, Monique Tomazin, Secretario(a), Santos, 27 de fevereiro de 2019.

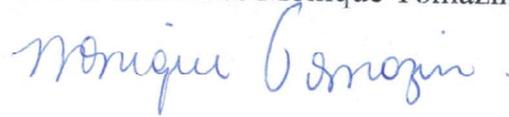
**SIEMACO**

Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana e Áreas Verdes de Santos e Bertioga e dos Empregados em Empresas de Limpeza Urbana e Áreas Verdes de Cubatão, Guarujá, Praia Grande e São Vicente



Presidente da entidade André Domingues de Lima

Secretários dos Trabalhos Monique Tomazin



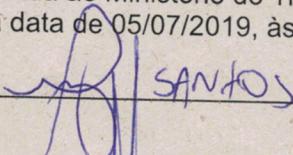
**AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO****REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO****Nº DA SOLICITAÇÃO: MR031711/2019**

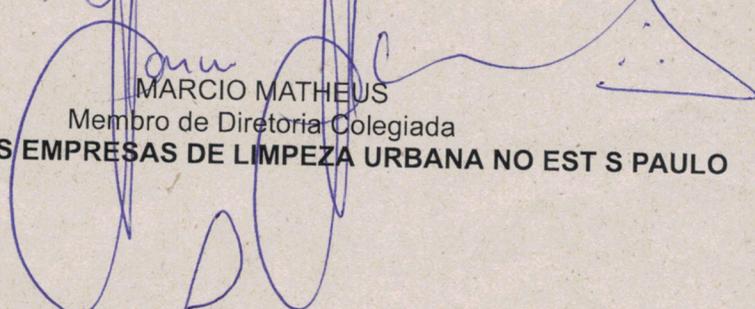
**SINDICATO DAS EMPRESAS DE LIMPEZA URBANA NO EST S PAULO**, CNPJ n. **67.978.288/0001-44**, localizado(a) à Avenida Paulista, 807, 14º andar cj. 1418, Bela Vista, São Paulo/SP, CEP 01311-915, representado(a), neste ato, por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). **MARCIO MATHEUS**, CPF n. 041.520.078-42, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 28/02/2019 no município de São Paulo/SP;

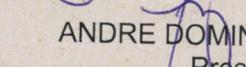
E

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, LIMPEZA URBANA E AREAS VERDES DE SANTOS**, CNPJ n. 03.561.490/0001-93, localizado(a) à Avenida Senador Pinheiro Machado - até 611 - lado ímpar, 75, 00, Marapé, Santos/SP, CEP 11075-001, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). **ANDRE DOMINGUES DE LIMA**, CPF n. 121.415.958-35, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 27/02/2019 no município de Santos/SP;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o **REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** transmitida ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema **MEDIADOR**, sob o número **MR031711/2019**, na data de 05/07/2019, às 10:37.

 **SANTOS**, 05 de julho de 2019.

  
**MARCIO MATHEUS**  
Membro de Diretoria Colegiada  
**SINDICATO DAS EMPRESAS DE LIMPEZA URBANA NO EST S PAULO**

  
**ANDRE DOMINGUES DE LIMA**  
Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, LIMPEZA URBANA E AREAS VERDES DE SANTOS**

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR031859/2019

**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 01/08/2019 ÀS 15:23

SINDICATO DAS EMPRESAS DE LIMPEZA URBANA NO EST S PAULO, CNPJ n. 67.978.288/0001-44, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). MARCIO MATHEUS;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, LIMPEZA URBANA E AREAS VERDES DE SANTOS, CNPJ n. 03.561.490/0001-93, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANDRE DOMINGUES DE LIMA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2019 a 30 de abril de 2020 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em empresas de limpeza urbana**, com abrangência territorial em **Cubatão/SP, Guarujá/SP, Praia Grande/SP, Santos/SP e São Vicente/SP**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os demais salários não previstos na Cláusula Reajuste Salarial serão reajustados, a partir de 01/maio/2019, obedecendo o seguinte critério:

Sobre os salários, vigentes em 01 de maio de 2018, será aplicado o percentual de 5,07% (cinco inteiros e sete centésimos por cento), abrangido o pessoal administrativo e operacional.

#### 1- Prazo para Início do Pagamento dos Salários com Reajuste

As empresas poderão pagar a diferença do reajuste referente aos meses de maio/19 e junho/19 juntamente com a folha salarial de julho/19, até o quinto dia útil de agosto/19.

## Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUARTA - CONTA BANCÁRIA PARA CRÉDITO DOS SALÁRIOS

Os créditos salariais serão efetuados em conta bancária isenta de taxas bancárias para os empregados, observando-se as seguintes condições:

- a) **Os saques bancários**, que forem feitos pelo empregado nas agências bancárias ou caixas eletrônicos do banco por ele escolhido, **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 queiram manter as contas bancárias atuais, **assumirão as taxas correspondentes**.

#### CLÁUSULA QUINTA - ADMISSÕES APÓS DATA BASE

Não havendo paradigma de função, os empregados admitidos após 01/maio/2018 receberão, assim como as empresas constituídas após essa data concederão, o reajuste, previsto na cláusula Reajuste Salarial, de forma proporcional, na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço.

#### CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIOS FUNCIONAIS

Os empregados, lotados na mão de obra direta das funções ou atividades, a seguir discriminadas, perceberão a remuneração correlacionada, desde que satisfeitas a frequência integral mensal bem como as condições convencionadas para os pagamentos ou fornecimento de cada parcela, e vigorará conforme as cláusulas Reajuste Salarial, Admissões após data base e Vale Alimentação desta convenção.

A remuneração, em menção, vigorará a partir de 01/maio/2019 e será paga ou entregue até o quinto dia útil do mês seguinte.

##### **A) Coletores**

Salário mensal	R\$1.164,93
Insalubridade mensal	R\$399,20

Vale alimentação unificado mensal	R\$669,12
-----------------------------------	-----------

### **B) Varredores**

Salário mensal	R\$1.120,42
Insalubridade mensal	R\$199,60
Vale alimentação unificado mensal	R\$669,12

### **C) Porteiros**

Salário mensal	R\$1.207,67
Insalubridade mensal	R\$199,60
Vale alimentação unificado mensal	R\$669,12

### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

As empresas ficam obrigadas, a partir do 10º (décimo) dia e, enquanto perdurar a substituição, a pagar ao empregado substituto, o mesmo salário do empregado substituído, excluídas as vantagens pessoais.

Parágrafo Único - Ficam excetuadas da presente cláusula as substituições ocorridas nos cargos de chefia administrativa.

### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO ADMISSÃO**

Os empregados admitidos na vigência desta Convenção não poderão perceber salário inferior ao dos empregados dispensados, desde que para o exercício da mesma função, excluídas as vantagens pessoais.

### **CLÁUSULA NONA - RECIBOS DE PAGAMENTO**

Fica estabelecido o fornecimento obrigatório pelas empresas dos comprovantes de pagamento, contendo a identificação do empregador, discriminação detalhada das importâncias pagas e descontos efetuados, bem como valores relativos aos recolhimentos de encargos sociais.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ATRASO DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

O descumprimento dos prazos de pagamentos abaixo, acarretará às empresas a pena de multa de 01 (um) dia de salário, por dia de atraso, independentemente das penalidades previstas na legislação:

**a) Salário:** até o quinto dia útil de cada mês;

**b) Décimo Terceiro Salário:** as empresas procederão ao pagamento do décimo terceiro salário nos termos das Leis nºs 4090/62 e 4749/65;

**c) Férias:** até 2 (dois) dias antes do início do período de fruição (gozo);

**d) O pagamento do PPR** será observado de acordo com a previsão constante de norma coletiva específica para esse fim;

**e) Entrega dos benefícios (Tíquete Refeição e Vale Alimentação):**

Será feita juntamente com o pagamento salarial, até o quinto dia útil de cada mês.

Ressalte-se que nas situações em que ocorrerem atrasos motivados pela empresa fornecedora dos tíquetes ou a transportadora dos mesmos, desde que até 02 (dois) dias, não haverá incidência de multa.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO EM CHEQUE OU REDE BANCÁRIA**

As empresas que não efetuarem o pagamento em moeda corrente, considerado o "cheque salário" moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento na rede bancária, durante a jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários para alimentação e descanso.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

As 2 (duas) primeiras horas que excederem a jornada normal de trabalho serão acrescidas e pagas com o adicional de 50% (cinquenta por cento). As demais horas trabalhadas na mesma jornada, e que excederem este limite de 2 (duas) horas diárias serão acrescidas e pagas com o adicional de 100%.

As horas trabalhadas em domingos e feriados serão consideradas extraordinárias, e pagas com o acréscimo de 100% (cem por cento), exceto na hipótese de escala de serviços que discipline o trabalho nestes dias.

Mesmo havendo escala de serviços, quando o trabalho referente à escala coincidir com dia destinado a **feriado**, as horas de trabalho prestadas na ocasião serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DIA DO TRABALHADOR DA LIMPEZA URBANA NA BAIXADA SANTISTA**

Fica instituída a data de 16 de maio como "Dia do Trabalhador da Limpeza Urbana da Baixada Santista".

**Parágrafo Único** - Os empregados lotados na mão de obra direta (coletores, bueristas, serventes e varredores (as)) receberão as horas trabalhadas neste dia, desde que seja dia útil, como extraordinárias, com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo da hora normal.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

O percentual referente ao adicional de quinquênio será pago a todos os empregados que tenham adquirido esse direito até abril/2000, data que marcará o fim do quinquênio para aqueles empregados que até essa data não tenham adquirido o tempo necessário para o recebimento de tal direito.

Os empregados admitidos a partir de 01/maio/2000 não serão abrangidos por este adicional por tempo de serviço.

#### **Adicional de Insalubridade**

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

Serão pagos os seguintes graus de insalubridade:

**a-)** Para todos os empregados que exerçam a função de coletor, grau máximo, que corresponde a 40% ( quarenta por cento ) do salário mínimo federal vigente no mês a que se referem os salários.

**b-)** Para todos os funcionários que exerçam a função de varredores, grau médio, que corresponde a 20% ( vinte por cento ) do salário mínimo federal vigente no mês a que se referem os salários.

**c-)** Para os empregados que desempenham funções de fiscais, será pago o adicional de insalubridade no percentual de 20% (vinte por cento) calculado sobre o salário mínimo

**d-)** Para os empregados que desempenham funções de lavador, borracheiro, mecânico e soldador, será pago o adicional de insalubridade no percentual de 20% (vinte por cento) calculado sobre o salário mínimo federal.

Considerando que os adicionais de insalubridade, previstos em convenção foram negociados sem base em laudo pericial e não tem por finalidade gerar reconhecimento de exposição da atividade agentes insalubres, as partes estabelecem que:

a) o mero pagamento do adicional de insalubridade não gerará automaticamente qualquer contribuição previdenciária de aposentadoria especial, Lei 8.213/91, exceto no caso da existência de laudo pericial individual referente ao trabalhador quando do requerimento da sua aposentadoria.

b) o pagamento do adicional de insalubridade também não será impedimento para a realização de horas extras, nos limites legais, sendo desnecessário requerimento prévio por parte da empresa às autoridades externas.

#### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO DE PARTICIPAÇÃO EM RESULTADOS**

Considerando que a participação dos trabalhadores nos resultados da empresa, conforme os ditames da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, busca o

incentivo à produtividade, nos termos do artigo 7º, Inciso XI, da Constituição;

Considerando que a busca da melhoria da produtividade é alvo primordial a ser atingido pela empresa, que para isso deve contar com a imprescindível adesão do trabalhador às metas objetivadas;

Considerando que desde 1996, o Programa de Participação em Resultados (PPR) tem tido sua implantação recomendada em cláusula específica de sucessivas Convenções Coletivas;

As partes resolvem estabelecer o prazo até 30 de agosto de 2019, para que as empresas desenvolvam um modelo de Programa de Participação em Resultados a ser apresentado ao Sindicato Profissional, para o pagamento do PPR. Findo este prazo, e não havendo sucesso nas negociações entre a empresa e o Sindicato Profissional, o que deverá ser cabalmente demonstrado através de atas de reuniões entre as partes que conterão os empecilhos existentes, as partes recorrerão à mediação do SELUR, com a proposta de solução indicada até 30/09/2019; Mesmo assim, se após várias tentativas das partes, Empresa, Sindicato laboral e Sindicato Patronal (SELUR), o programa de PPR – Programa de Participação dos Resultados, não for implementado, fica avençada a distribuição semestral de importância equivalente a 30% (trinta por cento) do salário do empregado.

Em caso de negociação direta da empresa com o Sindicato Profissional para estabelecimento do Programa de Participação nos Resultados, poderá ser aplicada a tabela abaixo, com o FATOR ABSENTEÍSMO considerado como meta para o pagamento desse programa.

<b>ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO INDIVIDUAL</b>	<b>% DE REDUÇÃO</b>
Zero a 02 Faltas no ano	Sem redução
03 á 05 Faltas no ano	Redução no valor a ser pago de 25%
06 á 08 Faltas no ano	Redução no valor a ser pago de 50%
09 á 10 Faltas no ano	Redução no valor a ser pago de 75%
Acima de 10 faltas no ano	Perda Total do PPR

Será considerado como ausência:

Ausências injustificadas (para efeito da tabela acima)

Atestados médicos (exceto doenças contagiosas)

O pagamento será proporcional aos meses no ano efetivamente trabalhados.

Nos casos de afastamentos do empregado por motivo de doença, com encaminhamento para o INSS, os primeiros 15(quinze) dias não serão computados para efeito de desconto do PPR, exceto os casos de acidente de trabalho, que, independentemente dos dias de afastamento, não serão computados para efeito de desconto do PPR, sendo que nos casos de encaminhamento para o INSS, o empregado terá direito ao recebimento do PPR proporcional aos meses efetivamente trabalhados.

### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão vales-alimentação, mensal e gratuitamente, aos empregados, cujos valores não terão qualquer incidência ou integração salarial.

**a)** O valor do vale-alimentação engloba o tíquete-refeição e o vale-cesta e terá valor total para 25 (vinte e cinco) vales a importância de R\$ 669,12 (seiscentos e sessenta e nove reais e doze centavos) referente a competência maio/2019, a ser entregue no 5º (quinto) dia útil do mês seguinte e assim sucessivamente. A diferença relativa à competência maio/2019, deverá ser paga juntamente com a próxima folha salarial

**a.1)** As empresas poderão, havendo interesse, entregar os vales alimentação com valores unitários faciais, diferentes uns dos outros, mas sempre, preservando o valor total mensal de R\$ 669,12 e, naturalmente, em qualquer das hipóteses, observando a proporção da apuração prevista no item c.

**b)** A título de esclarecimento temos que, da unificação do vale-cesta e o tíquete-refeição, 1/3 (um terço) corresponde ao vale cesta e 2/3 (dois terços) ao tíquete-refeição. Caso o tíquete-refeição, por qualquer motivo, venha a ser objeto de distribuição em separado ao vale-cesta, desde já fica convencionado pelas partes que o seu valor, correspondente a 2/3 (dois terços) do vale-alimentação, será do mesmo retirado.

**c)** 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 corresponderá a diminuição de 01 (um) vale-alimentação ou 1/25 (um vinte e cinco avos) do valor mensal.

**d)** O empregado afastado por motivo comprovado de doença terá direito a receber o

correspondente ao vale cesta (1/3) no período de até 60 (sessenta) dias de afastamento.

**e)** O empregado afastado por motivo de acidente de trabalho terá direito a receber o mesmo vale cesta (1/3) no período de até 180 (cento e oitenta) dias de afastamento.

**f)** À empregada gestante será fornecido o mesmo vale cesta (1/3) no período de licença maternidade.

**g)** O vale cesta unificado será devido ao empregado no gozo de férias respeitada a maneira de cálculo para entrega do vale já constante no item c.

#### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIO MÉDICO HOSPITALAR**

As empresas proporcionarão **convênio médico e hospitalar** aos seus empregados e dependentes legais, definidos na legislação previdenciária, nos moldes conveniados praticados pelo mercado, que propicie atendimento de forma abrangente em relação a todas as principais regiões geográficas das cidades de Bertioja, Cubatão, Guarujá, Praia Grande, Santos e São Vicente.

O plano médico e hospitalar deve proporcionar atendimento quanto aos serviços médicos disponibilizados aos usuários, em relação a atendimentos ambulatoriais de clínicas gerais e especialidades médicas, atendimentos hospitalares, compreendendo internações (quando a situação clínica exigir), atendimentos de emergência em pronto socorro e ainda os serviços médicos complementares de exames laboratoriais e radiológicos, bem como atendimentos para trabalhos de parto, tanto natural como em cirurgia, entre outros atendimentos que normalmente são cobertos nos chamados planos "standard".

As despesas de custeio do Convênio Médico serão rateadas da seguinte forma:

A) O empregado, optante pelo convênio, pagará 1,5% (um e meio por cento) do salário, através de desconto na folha de pagamento, para participar do convênio e mais:

B) 1 dependente – Desconto de 1,7 % do salário por dependente;

C) 2 dependentes - Desconto de 2,0 % do salário por dependente;

D) 3 dependentes - Desconto de 2,5 % do salário por dependente;

E) 4 ou mais dependentes - Desconto de 3,0 % do salário por dependente

O saldo resultante da despesa total mensal do convênio após deduzida a importância oriunda do desconto salarial dos empregados será custeado pela empresa.

Poderão as empresas futuramente rever conjuntamente com o Sindicato Profissional, as condições estabelecidas neste item.

Haverá manutenção do convênio médico aos empregados afastados desde que os mesmos continuem a pagar sua correspondente cota-parte. Caso o empregado na condição de afastado deixe de pagar sua cota-parte por período de 2(dois) meses, consecutivos ou não, poderá a empresa optar pela cessação do benefício.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONVÊNIO MÉDICO HOSPITALAR ALTERNATIVO**

Para implantação do convênio médico alternativo, que considere as características individuais da empresa, e mediante acordo coletivo com o sindicato profissional, poderá ser adotado o regime de coparticipação, incluindo empregados e dependentes legais conforme definidos na legislação e que corresponderá a um desconto percentual de exames e consultas em folha de pagamento limitado até R\$ 50,00 por exame, nos moldes conveniados praticados pelo mercado e que propicie atendimento de forma abrangente em relação a todas as principais regiões geográficas da base do sindicato. O plano médico e hospitalar deve proporcionar atendimento quanto aos serviços médicos disponibilizados aos usuários, em relação a atendimentos ambulatoriais de clínicas gerais e especialidades médicas, atendimentos hospitalares, compreendendo internações (quando a situação clínica exigir), atendimentos de emergência em pronto socorro e ainda os serviços médicos complementares de exames laboratoriais e radiológicos, bem como atendimentos para trabalhos de parto, tanto natural como em cirurgia, entre outros atendimentos que normalmente são cobertos nos chamados planos "standers".

As despesas de custeio do Convênio Médico poderão ser rateadas considerando os seguintes parâmetros:

A) O empregado, optante pelo convênio, pagará porcentual variável sobre o valor do plano de saúde oferecido, e em consonância com sua faixa salarial, através de desconto na folha de pagamento.

B) O empregado que proporcionar absenteísmo junto ao Plano de Saúde, ou seja, faltar em eventos agendados por ele e/ou seu (s) dependente (s), terá descontado de seu salário o valor percentual da tabela de descontos do plano de saúde, desde que a identificação do usuário conste devidamente registrado no relatório de gestão

enviado mensalmente pela operadora do convênio médico.

C) Haverá manutenção do convênio médico aos empregados afastados desde que os mesmos continuem a pagar sua correspondente cota-parte. Caso o empregado na condição de afastado deixe de pagar sua cota-parte por período de 2 (dois) meses, consecutivos ou não, poderá a empresa optar pela cessação do benefício.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento de empregado, a empresa ressarcirá a seu dependente legal, as despesas contraídas com o funeral até o limite de R\$ 1000,00 (um mil reais), mediante apresentação dos respectivos comprovantes.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas pagarão para as empregadas mães de filhos até 6 (seis) anos de idade, auxílio creche na base de 20% (vinte por cento) do salário funcional do varredor, sendo o referido benefício reajustado concomitantemente com os salários.

Os empregados pais de filhos até 06 (seis) anos farão jus ao mesmo benefício, desde que comprovem que detém a guarda da criança.

**Parágrafo Único** - As empresas ficam isentas da manutenção de creches próprias ou ainda de firmarem convênios creche para o atendimento dos filhos de empregadas mães e pais.

#### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA**

As empresas concederão seguro de vida, gratuitamente, a todos os seus empregados, sendo que as apólices de seguro deverão proporcionar cobertura por morte do empregado em decorrência de causa natural ou acidental, bem como invalidez permanente. No caso de qualquer uma destas ocorrências a cobertura será de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

## Outros Auxílios

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ADOÇÃO

Todo empregado, independente do sexo, que adotar legalmente uma criança com até 5 (cinco) anos de idade, receberá da empresa, a título de auxílio adoção, uma quantia correspondente a 1 (um) salário base da função de varredor, no mês da comprovação da adoção.

**Parágrafo Único** - Por opção as mulheres independentes de seu estado civil, e os homens solteiros, poderão converter o auxílio adoção previsto no caput desta cláusula, em licença remunerada de no máximo 30 (trinta) dias.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONVÊNIO FARMÁCIAS / DROGARIAS

As empresas se comprometem no prazo de 60 (sessenta) dias, contados a partir da assinatura desta convenção, a firmar convênio com farmácias ou drogarias próximas dos locais de trabalho de seus empregados, para aquisição exclusiva de medicamentos, com o consequente desconto em folha de pagamento.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SERVIÇOS ASSISTENCIAIS - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR SINDICAL

O **SIEMACO BAIXADA SANTISTA**, prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, serviço assistencial em caso de falecimento, destes, bem como auxílio natalidade, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade sindical patronal.

A empresa subsidiará o Plano de Prestação **ASSISTENCIAIS - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR SINDICAL** integralmente, pelo valor de R\$ 5,00 (cinco reais) por trabalhador titular.

**PARÁGRAFO 1º:** Na implantação desse benefício a partir de agosto de 2019, o trabalhador afastado por período superior a 3 meses ou aposentado por invalidez pelo INSS, não fará parte do pagamento pela empresa em razão do contrato de trabalho suspenso.

**PARÁGRAFO 2º:** Os casos previstos no paragrafo 1ª, terão direito em caso de

falecimento ao auxílio funeral, conforme cláusula vigésima segunda prevista neste convenção.

O presente benefício social não tem natureza salarial, e é eminentemente assistencial.

Para efetiva viabilidade financeira deste benefício, as empresas, inclusive aquelas que oferecem qualquer benefício análogo, recolherão compulsoriamente até o dia 10 de cada mês, o valor de **R\$ 5,00 (cinco reais)** por trabalhador.

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, e é eminentemente assistencial.

Sempre que necessário à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas, deverá ser apresentado o certificado de regularidade desta cláusula, à disposição no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

#### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

##### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O empregado readmitido para exercer a mesma função, até 12 (doze) meses após seu desligamento, estará desobrigado de firmar contrato de experiência.

##### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Ultrapassados 30 (trinta) dias do prazo legal para pagamento dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão contratual, a empresa descumpridora responderá pelo pagamento de multa equivalente ao salário diário percebido pelo empregado, por dia de atraso, paga diretamente ao mesmo, até a efetiva quitação das verbas rescisórias. Referida multa será devida a partir do 31<sup>o</sup> (trigésimo primeiro) dia útil após o prazo legal estabelecido, sem prejuízo da multa legal.

**Parágrafo 1º** - As empresas comunicarão por escrito ao empregado desligado, a data e local para quitação da rescisão de contrato, fornecendo-lhe cópia da mesma.

**Parágrafo 2º** - Fica estipulada a multa de 01 (um) dia de salário do empregado, paga diretamente ao mesmo, toda vez que a empresa marcar a homologação com o mesmo e sem motivo justificado deixar de comparecer ao local designado para a homologação.

**Parágrafo 3º** As empresas efetuarão as homologações das rescisões contratuais de trabalho acima de um ano no Sindicato.

**Parágrafo 4º** – Não serão impedimentos para homologação os seguintes pontos:

a) Em se tratando de pedido de demissão, com recusa de cumprimento integral ou parcial do aviso prévio por parte do empregado, a empresa poderá descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, exceto em relação ao saldo salarial referente aos dias trabalhados;

b) Termo de Rescisão com valor “zerado”, no caso dos valores de débito serem superiores aos valores de crédito do empregado.

**Parágrafo 5º**– Caso ocorra ressalva pelo sindicato laboral no termo de rescisão, a mesma não prejudicará a homologação e, conseqüentemente, o levantamento das verbas rescisórias, bem como eventual obtenção de direitos trabalhistas ou previdenciários.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RESCISÃO INDIRETA**

Ocorrendo o descumprimento de quaisquer das cláusulas, estabelecidas na presente Convenção, fica facultado aos empregados rescindir indiretamente o contrato de trabalho nos termos do artigo 483º da CLT. Caso optem pela paralisação dos trabalhos, deverão os empregados observarem o disposto na Lei de greve em vigência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DEVIDA NA DESPEDIDA ANTES DA DATA-BASE**

Considerando a característica do setor de limpeza urbana ser de prestação de serviços contínuos à municipalidade, no caso de rescisão ou redução contratual por parte do contratante, NÃO será devida a indenização adicional equivalente a um salário mensal, no caso de dispensa sem justa causa, conforme determinam as Leis

6.708/79 e Lei nº 7.238/84, em ambas no seu artigo 9º.

#### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA**

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

A contratação das empresas deverá ser instruída de prova de isenção de débitos, emitidos pela Seguridade Social - INSS e Sistema de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, assim como tais empresas assumirão o compromisso, consignado no contrato de prestação de serviços, de cumprirem as condições estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **Mão-de-Obra Feminina**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO DA MULHER**

Aplicam-se ao trabalho da mulher as disposições próprias contidas nos capítulos especiais da C.L.T. e na legislação complementar concernente.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RETENÇÃO DA CARTEIRA DE TRABALHO**

As carteiras de trabalho serão entregues para anotação e devolvidas no prazo legal sempre contra-recibo.

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL**

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho, o efetivo cargo ocupado pelo empregado, principalmente nas funções objeto do contrato operacional, dando preferência às denominações usuais de "Coletor", "Varredores" "Servente de

Usina", ficando coibido, para as atividades operacionais bem definidas, a adoção de termos genéricos como Serventes ou Auxiliares.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS**

É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. Para tanto as partes se reunirão para deliberarem sobre as regras do termo de quitação anual das verbas trabalhistas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Pelas características, os contratos de trabalho intermitentes não serão contemplados com o plano de saúde.

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

##### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TREINAMENTO PARA COLETORES**

Os coletores recém contratados serão treinados para essa atividade, cabendo às empresas, em conjunto com o Sindicato Profissional desenvolver melhor estratégia para isso.

##### **Transferência setor/empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRANSFERÊNCIAS**

As empresas comunicarão seus empregados, as mudanças de local de trabalho, bem como o horário, observada a legislação pertinente.

**Parágrafo Único** - As empresas se obrigam a antecipar as despesas de condução, até o dia anterior ao da transferência, caso sejam necessárias conduções excedentes.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PRÉ APOSENTADORIA**

O empregado que se encontrar a 24 meses ou menos da aquisição da aposentadoria e tiver pelo menos 2 anos de permanência na empresa, terá estabilidade garantida no emprego até a obtenção do benefício.

#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INSTALAÇÕES SANITÁRIAS E OUTROS - VESTIÁRIO**

Nas garagens com mais de 10 (dez) empregados, as empresas se obrigam a fornecer aos mesmos, local apropriado com armários, sanitários e chuveiros.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - USO DO PROTETOR SOLAR**

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

1) As empresas disponibilizarão o produto, denominado PROTETOR OU FILTRO SOLAR, para uso dos empregados que desenvolvam suas funções nas condições aqui mencionadas, de longa exposição a céu aberto e sob ação do sol, tendo para fazê-lo o prazo de 60 (sessenta) dias

2) Considerando-se a característica do tipo de pele dos trabalhadores do setor, em comparação aos dados do estudo e recomendações dos fabricantes, em condição menos desfavorável à exposição solar, a disponibilidade do produto deverá levar em conta que:

a) O produto disponibilizado deverá corresponder ao PROTETOR SOLAR, FATOR 15 (quinze)

b) O produto será disponibilizado nos locais das instalações das empresas, ou apropriados para tal fim, para uso dos trabalhadores, antes da saída para o trabalho sob a ação do sol, em recipientes de acesso coletivo ou individual.

c) Os empregados terão livre escolha para uso ou não do protetor solar, cabendo-lhes exclusivamente a responsabilidade pela decisão de utilizar e aplicar o protetor solar disponibilizado pela empresa.

d) As empresas proporcionarão, previamente, divulgação instrutiva aos empregados, no sentido de lhes prestar esclarecimentos sobre a adequada forma de utilização do protetor solar, seja na forma de áudio, vídeo ou impressa.

e) As partes acompanharão as condições da dinâmica do tema de forma a atualizar as adaptações eventualmente necessárias.

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO EMPREGADOS AFASTADOS**

Trimestralmente, as empresas fornecerão ao **Sindicato Profissional** relação dos funcionários afastados por motivo de doença e acidente do trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SEGURIDADE SOCIAL - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS**

As empresas se obrigam a preencher todos os formulários necessários a obtenção de benefícios junto a Seguridade Social em relação a seus empregados.

Os referidos formulários, serão entregues aos funcionários no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis.

Os empregados afastados por período superior a 15 (quinze) dias por motivo de doença, serão encaminhados ao Sindicato Profissional o qual providenciará mediante convênio com INSS o processamento do auxílio previdenciário.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DIREITOS E CONQUISTAS**

Ficam garantidas as condições mais benéficas, conquistadas pelos empregados nos anos anteriores, nas respectivas áreas ou frentes de trabalho que as empresas prestam serviços.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DEFICIENTES FÍSICOS**

As empresas se comprometem a possibilitar a contratação de empregados deficientes físicos, desde que em função compatível com a deficiência, observados os requisitos estabelecidos para a função pelo seu Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CRACHÁ DE IDENTIFICAÇÃO FUNCIONAL**

As empresas entregarão aos empregados, no primeiro dia de trabalho, o crachá de identificação, que se constituirá no documento de uso obrigatório, de forma visível, durante a jornada de trabalho.

Sempre que solicitado o empregado deverá apresentar o crachá, aos responsáveis pelas portarias, vigilância, fiscalização e setores de relacionamento, em qualquer local da empresa.

### **Outras estabilidades**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - GARANTIAS DE EMPREGO**

Serão garantidos empregos ou salários nas seguintes situações:

### **A) ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Às empregadas gestantes, até sessenta dias após o retorno da licença compulsória estabelecida na Constituição Federal. Nesse período não poderá ser concedido aviso prévio e, no caso de férias, somente a pedido da empregada. Na hipótese de acordo para rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com anuência do **SINDICATO PROFISSIONAL**, independentemente do tempo de serviço.

### **B) SERVIÇO MILITAR**

Serão garantidos emprego ou salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e, nos 60 (sessenta) dias após o desligamento da unidade em que serviu.

**b.1** - Na hipótese de acordo para rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com anuência e assistência do **Sindicato**

**Profissional.**

### **C) AUXÍLIO DOENÇA**

Ao empregado afastado do trabalho por motivo de doença e período superior a 15 (quinze) dias, desde que esteja trabalhando na empresa há pelo menos 6 (seis) meses, será garantido o emprego nos 30 dias subseqüentes à respectiva alta médica para retorno ao trabalho.

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

##### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada admitida na categoria compreende 220 (duzentos e vinte horas) horas mensais, considerando-se as horas normais de trabalho mais as horas de descanso remunerado.

**Parágrafo primeiro-** Serão admitidas as escalas de trabalho 4x2, 5x2, 5x1 e 6x1, em face das características e singularidades da atividade, desde que não haja extrapolação do limite aqui estabelecido, e respeitada a concessão da folga semanal remunerada de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, nos termos da lei. Em havendo extrapolação do limite aqui estabelecido, o empregado fará jus ao recebimento dessas horas como extraordinárias, sem que isso implique descaracterização do regime/escala de jornada de trabalho a que o empregado estiver sujeito.

**Parágrafo segundo** - Será concedido intervalo intrajornada, de acordo com o artigo 611-A, da CLT, com no mínimo 30 (trinta) minutos para refeição e descanso, cujo período será descontado da jornada diária. A eventual não concessão ou concessão parcial do intervalo para refeição e descanso implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido.

**Parágrafo terceiro** - Em casos de concessão de intervalo intrajornada de 01(uma) hora, é facultado à empresa o seu fracionamento em 2 (dois) períodos de 30 (trinta) minutos.

**Parágrafo quarto** - Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo segundo, fica facultado ao empregado permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador.

**Parágrafo quinto** - Nos termos do §2º do artigo 58 da CLT, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho por não ser tempo à disposição do empregador.

**Parágrafo sexto** - O disposto no parágrafo anterior também se aplica para o tempo gasto no deslocamento aos locais disponíveis para refeição.

**Parágrafo sétimo** - O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal, por 220 (duzentas e vinte) horas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - OUTRAS ESCALAS E JORNADAS**

A jornada de trabalho poderá ser de 12 (doze) horas seguidas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias em razão da natural compensação, usufruídos ou indenizados o intervalo de no mínimo de 30 (trinta) minutos para repouso e alimentação, conforme opção da empresa.

**Parágrafo primeiro** - Considera-se já remunerado o trabalho realizado nos domingos e feriados que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, face à natural compensação pelo descanso das 36 (trinta e seis) horas seguintes.

**Parágrafo segundo** -Se a jornada 12x36 ocorrer em ambiente insalubre é desnecessária a licença prévia da autoridade do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo terceiro** -A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% sobre a hora normal de trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

Considerando a condição de serviço essencial e inadiável da limpeza urbana, as jornadas de trabalho poderão ser realizadas nos domingos e feriados independentemente de licença prévia da autoridade do Ministério do Trabalho, respeitada a folga compensatória.

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADES INSALUBRES**

Quando necessárias, as prorrogações independem de licença prévia da autoridade do Ministério do Trabalho.

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS**

O SIEMACO BAIXADA SANTISTA e as Comissões de Trabalhadores se reunirão a partir de 01.11.2019 para em conjunto discutirem o banco de horas, com conclusão desta discussão até 30.01.2020.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - IMPLANTAÇÃO DE BANCO DE HORAS PARA O ADMINISTRATIVO E LIDERANÇAS**

De comum acordo ficou estabelecido que será facultado às empresas adotarem sistema de jornada de trabalho, conforme as características necessárias às especificações dos setores administrativo e lideranças.

O sistema, ora facultado, deverá ser negociado entre as empresas e o Sindicato, e atenderá, fundamentalmente, o disposto no artigo 59, § 2º da CLT, sendo garantidas as devidas regras para a compensação.

As empresas que adotarem o banco de horas, terão como referência o modelo acordado entre o **SELUR** e o **SINDICATO PROFISSIONAL**.

### **Intervalos para Descanso**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 o 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 termos práticos de providências dos próprios empregados para programarem e cumprirem os seus intervalos de refeição;

Fica, por isso, estabelecido que os próprios funcionários têm a obrigação de cumprirem as suas jornadas de trabalho de forma que seja também cumprido o horário de intervalo para repouso e alimentação, independente da supervisão hierárquica específica para esse fim, dada a sua impossibilidade.

Convenciona-se assim que as categorias profissional e econômica reconhecem os empregados exercentes das funções de serviços externos, entre elas, exemplificadamente, as funções de coletores e varredores, funções essas, relativas a todas as atividades do setor, ou seja: Limpeza Urbana e Coleta de Lixo, executam trabalhos externos (artigo 62 - inciso I da CLT) e, portanto, estão dispensados da assinalação dos intervalos intrajornadas em seus controles de frequência, substituindo-os nos termos do parágrafo 2º do artigo 74 da CLT e do artigo 13º da Portaria MTPS nº 3626, de 13 de novembro de 1.991.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO**

Nas jornadas superiores a 6 horas diárias, o intervalo para refeição e descanso será de no mínimo 01 (uma) hora. Caso não seja concedido integralmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para refeição e descanso

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS**

Serão abonadas as seguintes faltas ao serviço:

#### **A) EMPREGADO ESTUDANTE**

Dos empregados estudantes para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o

empregador com o mínimo de 24 (vinte e quatro) horas e comprovação posterior.

## **B) RECEBIMENTO DO P.I.S.**

Uma vez ao ano para fins de recebimento do PIS (Programa de Integração Social), comprovadamente, desde que a empresa não mantenha Sistema de Crédito em folha de pagamento em convênio com a Caixa Econômica Federal.

## **C) ASSISTÊNCIA A FILHOS**

Serão abonadas as horas não Trabalhadas ou faltas da empregada que necessitar acompanhar seus filhos menores de 12 (doze) anos, ou aqueles portadores de necessidades especiais, estes sem limite de idade, em assistência médica. O fato deverá ser comprovado através de atestado médico ou declaração similar que indique claramente as horas dispendidas no acompanhamento, condição necessária para o abono referido.

## **D) AMAMENTAÇÃO**

Aplica-se à empregada quando em período de amamentação o disposto no artigo 396 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DIAS PONTES**

Recomenda-se às empresas, que possuam turno noturno, a estudar a possibilidade de adotar o critério de que o trabalho nos dias 24 (vinte e quatro) e 31 (trinta e um) de dezembro de cada ano não ultrapasse o horário das 22 horas, a fim de propiciar aos empregados o gozo de descanso nestes dias de festas, podendo reescalonar horários.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ESCALAS DE FOLGA**

Quando adotado o sistema de escala de revezamento de folgas, tais escalas serão divulgadas com antecedência mínima de 30 (trinta) dias e afixadas nos locais de trabalho.

**Parágrafo Único** - Inexistindo escala de folgas semanal ou não sendo esta cumprida, após trabalhar 6 (seis) dias consecutivos, o empregado terá automaticamente garantido o dia imediato como de descanso remunerado, salvo

motivo de força maior, quando o dia de folga poderá ser pago como folga trabalhada ou garantida folga num outro dia da semana.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES - TEMPO DE TROCA**

O tempo de troca do uniforme de trabalho não será considerado tempo à disposição do empregador, salvo se houver obrigatoriedade da troca ser realizada na empresa.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - SISTEMAS ALTERNATIVOS ELETRÔNICOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

**Considerando a permissão prevista nas disposições da PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO Nº 373, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011, que** dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, fica convencionado que as empresas poderão adotar sistema alternativo de controle eletrônico de jornada de trabalho, desde que:

1) Cumpram o Artigo 3º da citada Portaria, abaixo reproduzido:

Art. 3º Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

I - Restrições à marcação do ponto;

II - Marcação automática do ponto;

III - Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e

IV - A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§1º Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

I - Estar disponíveis no local de trabalho;

II - Permitir a identificação de empregador e empregado; e

III - Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

2) Encaminhem documento de adesão ao Sindicato da categoria profissional, manifestando sua opção pelo sistema alternativo mencionado.

Neste caso o documento de adesão terá natureza de acordo coletivo de trabalho, conforme consta da já referida Portaria e, desde que, na condição da empresa aderente cumprir as determinações já comentadas de observação integral da Portaria Ministerial reguladora do assunto.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - FÉRIAS - FRACIONAMENTO**

A critério do empregador e desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um.

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS**

O início de gozo de férias, não coincidirá com dias de sábados, domingos, feriados e folgas.

O pagamento das férias deverá ser feito com antecedência de 2 (dois) dias, inclusive o abono. Sendo facultado ao empregado não usufruir o descanso de férias até que se realize o efetivo pagamento.

A concessão de férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, de 10 (dez) dias. Dessa participação o empregado dará recibo.

Caso o cônjuge e ou filho, trabalharem na mesma empresa os períodos de férias deverão coincidir, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - USO DA PLATAFORMA OPERACIONAL (ESTRIBO)**

A utilização da Plataforma Operacional (estribo), pelos profissionais da coleta, é um procedimento regular e pode ser praticado durante a operação da atividade de coleta, conforme condições definidas na Nota Técnica nº 07/2016/CTEL/CONTRAN, que estabelece:

*"...a condução do gari, no momento da execução do trabalho de coleta do lixo, nos estribos, não caracteriza transporte de passageiros, mas sim uma forma para facilitar a operacionalização do serviço nas áreas urbanizadas. Neste raciocínio, alertamos que em hipótese alguma poderá ocorrer a condução dos garis nas partes externas dos veículos, quando em deslocamento para o trabalho, para os centros de tratamento ou depósitos de resíduos, bem como em trechos de vias de trânsito rápido, estradas e rodovias".*

### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

As empresas se obrigam a fornecer a seus empregados equipamentos de sinalização e segurança (cones, colete refletivo, bandeiras de sinalização, iluminação de alerta e etc.) necessários a realização dos serviços.

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

As empresas fornecerão, gratuitamente, uniforme a todos os seus empregados, quando obrigatório seu uso, obedecidos os seguintes critérios:

- a)** Entrega de 02 (dois) uniformes quando da admissão;
- b)** Entrega do segundo uniforme até 30 (trinta) dias após admissão;
- c)** Substituição dos uniformes sempre que necessário.

**1** - Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa ficará obrigada a restituir-lhe em dobro o respectivo valor, na forma do art. 462 da CLT;

**2** - Fica assegurado às empresas o direito ao reembolso do valor

correspondente ao uniforme fornecido gratuitamente ao empregado, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, na ocasião da quitação das verbas rescisórias.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORMES**

A higienização dos uniformes é de responsabilidade dos empregados, nas condições definidas no parágrafo único do Artigo 456-A da Lei 13.467/2017, referente às atividades dos profissionais da limpeza urbana.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas acatarão os atestados médicos para fins de justificar ausências ao trabalho, desde que emitidos pelo órgão previdenciário competente e seus conveniados, bem como os emitidos pelos serviços médico e odontológico do **Sindicato Profissional** e seus conveniados.

#### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão nos pontos de apoio operacional, estojos de primeiro socorro sendo seu conteúdo mínimo estabelecido pelo seu Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho.

#### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - TRANSPORTE DE EMPREGADOS**

As empresas fornecerão, transporte adequado à segurança de seus empregados, das garagens ou pontos de apoio ao local de prestação dos serviços, e vice-versa, quando a distância do deslocamento exigir essa condição.

## Relações Sindicais

### Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - SINDICALIZAÇÃO

O **Sindicato Profissional** terá acesso as dependências das empresas, uma vez por mês, com data previamente estipulada, para efetuar a sindicalização dos trabalhadores representados.

#### Representante Sindical

#### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ELEIÇÃO DE DELEGADO SINDICAL

Por se tratar esta Convenção de norma Coletiva com o **Sindicato Profissional** da categoria preponderante da Limpeza Urbana, as empresas, com mais de 200 (duzentos) empregados proporcionarão condições para eleição direta, entre os empregados, de 1 (um) Delegado Sindical, com assistência do **Sindicato Profissional**, de acordo com o regulamento a ser consignado com as empresas do ramo de Limpeza Urbana e que deverá ser aprovado, para as formalidades necessárias.

Ficam preservadas as condições das empresas que tinham delegado sindical, observadas a quantidade e critérios estabelecidos em regulamento específico.

Ficam excluídas desta cláusula as empresas que mantenham empregado na condição de dirigente sindical.

#### Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

#### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

As empresas liberarão seus empregados, limitados a 2 (dois) por empresa, sem prejuízo da remuneração, para participarem de congressos, seminários, eventos, cursos ou outras atividades sindicais, por um ano, sendo 5 (cinco) dias no seu total e com o máximo de duração de 3 (três) dias para cada evento, desde que expressamente comunicado pelo **Sindicato Profissional**, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias de cada evento.

## Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas, contribuirão em favor do **SELUR** com a importância equivalente a 0,5% (cinco 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 e apresentarão 1 (uma) cópia desta última, que ficará arquivada.

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

1.1 - Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito.

**2** - 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 SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas se obrigam em conformidade com o disposto no artigo 545 da CLT, a descontar na folha de pagamento de seus empregados, a mensalidade sindical, e recolher a respectiva importância aos sindicatos até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao vencido, sob pena das cominações legais.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÕES

Considerando a vontade dos trabalhadores manifestada em assembleia geral, cuja ata deverá ser entregue pelo sindicato para as empresas, ficou estabelecido o desconto de Contribuição Negocial mensal de 3,00% do salário nominal limitado a R\$ 40,00 incluindo o 13º salário, em favor da entidade profissional, e nos termos da Constituição Federal, em seu Artigo 8º, inciso IV, combinado com o art. 513, letra "e" da CLT, não revogados nem modificados por nenhuma legislação posterior, sendo o desconto na folha de pagamento salarial dos trabalhadores da categoria, contemplados pelos benefícios da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, das contribuições sindical e negocial e outras a favor das entidades laborais, fixadas em

assembleia geral da categoria, ressalvado e em conformidade com o disposto nos 545, 578, 579, 582 e 583 da CLT.

a) Fica assegurado o direito do empregado em manifestar, conforme determinado em assembleia cuja ata deverá ser entregue pelo sindicato para as empresas, o desejo de oposição ao desconto da contribuição, desde que o faça de maneira individual e por escrito, sendo entregue na secretaria da sede da entidade sindical.

b) A empresa terá o direito de restituição de quaisquer contribuições sindicais, perante o sindicato laboral, em caso de decisão judicial ou determinação de órgãos públicos que a obrigue a devolver ou abster-se de cobrar as contribuições descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato, desde que a empresa comunique o sindicato laboral quando for citada para apresentar defesa, oportunidade em que a entidade sindical instruirá o processo com as informações que entender cabíveis.

c) A forma de recolhimento da contribuição sindical, pelas empresas, está estabelecida no Artigo 586 da CLT, que determina o recolhimento à Caixa Econômica Federal ou Banco do Brasil.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas concederão um local de sua garagem para serem afixados avisos do **Sindicato Profissional**.

#### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - MULTA**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva, o infrator arcará com a multa de 10% (dez por cento), do salário mínimo por empregado e por infração, revertida em favor da parte prejudicada, ficando excluídas as cláusulas que tenham multa pré-estabelecidas.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO E REVOGAÇÃO**

O processo de revisão, denúncia, prorrogação ou revogação total ou parcial da presente Convenção, ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação das assembleias gerais dos sindicatos convenientes, em conformidade com o artigo 615 da CLT e legislação pertinente.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - DATA BASE**

Para efeito do reajustamento salarial, considerar-se-á o primeiro dia do mês de maio de cada ano.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA**

Caberá ao **Sindicato Profissional** a providência de imediatamente encaminhar ao Ministério do trabalho este instrumento para o competente registro e arquivo, bem como encaminhar cópia registrada ao **SELUR**.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - DIVULGAÇÃO DOS DIREITOS E OBRIGAÇÕES**

Todos os direitos e obrigações dos empregados, serão amplamente divulgados pelo **Sindicato Profissional**, em especial as contribuições devidas a entidade profissional.

MARCIO MATHEUS  
Membro de Diretoria Colegiada  
SINDICATO DAS EMPRESAS DE LIMPEZA URBANA NO EST S PAULO

ANDRE DOMINGUES DE LIMA  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, LIMPEZA  
URBANA E AREAS VERDES DE SANTOS

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)