

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP008059/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/09/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR026254/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.118026/2022-10
DATA DO PROTOCOLO: 23/08/2022

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

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 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados em empresas de asseio e conservação, limpeza urbana e áreas verdes, exceto os de categorias diferenciadas**, com abrangência territorial em **Bertioga/SP, Cubatão/SP, Guarujá/SP, Praia Grande/SP, Santos/SP e São Vicente/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 01 de maio de 2022, será garantido salário normativo de R\$ 1.506,88 (um mil, quinhentos e seis reais e oitenta e oito centavos) para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos semanais Remunerados (DSRs).

A partir de 01 de julho de 2022, será garantido salário normativo de R\$ 1.540,72 (um mil, quinhentos e quarenta reais e setenta e dois centavos) para jornada de 44

(quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos semanais Remunerados (DSRs).

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

a) **A partir de maio/22**, reajuste salarial de **10% (dez por cento)** sobre os valores vigentes na empresa em 01/05/2021, para os salários de valor inferior a R\$ 8.675,80 (oito mil, seiscentos e setenta e cinco reais e oitenta centavos). Acima desse valor, o reajuste dar-se-á por livre negociação.

b) **A partir de julho/22**, o percentual de 10% sobre os salários será complementado em **mais 2,47%** (dois inteiros e quarenta e sete centésimos por cento), totalizando **12,47%** de reajuste salarial sobre os valores vigentes na empresa em 01/05/2021, para os salários de valor inferior a R\$ 8.870,61 (oito mil, oitocentos e setenta reais e sessenta e um centavos). Acima desse valor, o reajuste dar-se-á por livre negociação.

c) **Os benefícios de refeição e alimentação** e todos os benefícios expressos em reais na convenção, com vigência em 01/05/2021, serão reajustados **a partir de maio/22** no percentual será de 12,47% (doze inteiros e quarenta e sete centésimos por cento) sobre os valores vigentes na empresa em 01/05/2021.

Para os admitidos após **01 de maio de 2021**, fica assegurada a correção salarial proporcional aos meses decorridos, desde a admissão, até a data de **30 de abril de 2022**, respeitando-se o estabelecido no Art. 461 e seus parágrafos, da CLT.

Prazo para Início do Pagamento dos Salários com Reajuste

As diferenças relativas ao mês de maio/22 serão pagas juntamente com a folha de pagamento salarial de junho de 2022 até o quinto dia útil de julho de 2022.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - INTERVALO PARA O PAGAMENTO

As empresas poderão adotar o sistema de pagamento de salários através de cartão magnético para isso propiciarem comodidade e segurança aos seus empregados. Não havendo adoção desse sistema, será assegurado ao trabalhador, intervalo remunerado, a critério da empresa, de tal modo que não prejudique o andamento do serviço, para que o mesmo receba seu

ganho, sendo que esse intervalo não corresponderá àquele destinado ao repouso ou alimentação do empregado.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALARIOS

O descumprimento dos prazos de pagamentos abaixo acarretará às empresas a pena de multa de 1 (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: até o dia vinte de dezembro de cada ano;

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

d) Entrega dos benefícios (Tíquete Refeição/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 do mesmo, desde que até 2 (dois) dias, não haverá incidência de multa.

CLÁUSULA SÉTIMA - 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**, nas agências bancárias ou caixas eletrônicos do próprio banco correntista do empregado, **ficam limitados a quatro por mês**. Saques adicionais ou fora destas especificações serão debitadas aos empregados.

b) As contas **não incluirão a utilização de cheques**.

c) Os **empregados que pretenderem condições diferentes** ou manterem as contas bancárias atuais, **assumirão as taxas correspondentes**.

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

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão a seus empregados comprovante de pagamento, que deverá conter a identificação da empresa, a discriminação de todas as verbas pagas e os descontos por ela efetuados.

CLÁUSULA NONA - SALARIO FUNCIONAL

A remuneração, em menção, vigorará:

a) **a partir de 01 maio de 2022** e será paga ou entregue até o quinto dia útil do mês seguinte.

AUXILIAR DE COLETA R\$ 1.506,88 (um mil, quinhentos e seis reais e oitenta e oito centavos)

b) **a partir de 01 julho de 2022** e será paga ou entregue até o quinto dia útil do mês seguinte.

AUXILIAR DE COLETA R\$ 1.540,72 (um mil, quinhentos e quarenta reais e setenta e dois centavos)

1- As atribuições da função **AUXILIAR DE COLETA**, dadas as suas origens e especificidades, não se confundem em nenhum momento com as do COLETOR de lixo domiciliar, de feiras, de farmácias e hospitalar, sendo as seguintes:

a) coleta de resíduos sólidos oriundos de grandes geradores industriais, comerciais ou de serviços;

b) movimentação do container de modo a efetuar o engate do mesmo na traseira do caminhão;

c) acionamento do sistema de prensa e compactação dos resíduos;

d) acionamento do sistema de desengate e movimentação do container ao seu lugar de origem.

CLÁUSULA DÉCIMA - NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS AO SALÁRIO

Quaisquer benefícios adicionais espontâneos, que as empresas já concedem, ou venham a conceder aos seus empregados, como estímulo à qualidade dos serviços ou à produtividade, não poderão ser considerados, em nenhuma hipótese, como integrantes do salário ou remuneração, nem ser objeto de postulação, seja a que título for.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Aos empregados admitidos para exercer função idêntica a de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido, exceto por motivo de justa causa, será garantido, ressalvadas as promoções e vantagens pessoais, o mesmo salário da função ou o salário normativo para ela existente.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

As empresas remunerarão as horas extras com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, conforme a lei vigente e quando habituais integrarão a remuneração do empregado, para fins do DSR, férias, 13º salário, Aviso Prévio, FGTS e verbas rescisórias.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A todo empregado admitido que até a data de **30 de abril de 2000** gozava de adicional por tempo de serviço terá esse benefício mantido no valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário nominal, limitado o valor a R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais).

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Ficam garantidos os seguintes graus de insalubridade:

Para os empregados lotados na função de Auxiliar de Coleta: grau médio, que corresponde a 20% (vinte por cento) do 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 a agentes insalubres, as partes estabelecem que:

- a)** os adicionais, já previstos, continuarão sendo pagos normalmente.
- b)** o mero pagamento do adicional de insalubridade não gerará automaticamente nenhuma 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.

c) 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 do Ministério do Trabalho.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS -PPR

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;

As partes resolvem estabelecer o prazo até 30 de setembro de 2022 para que as empresas que ainda não tenham implantado qualquer plano venham a fazê-lo, para isso podendo optar tanto pelo modelo de PPR já desenvolvido pelo **SELUR** quanto por outro que venham a negociar com o **SIEMACO SANTOS**, que de qualquer forma serão objeto de Acordo Coletivo entre as partes.

Caso a negociação aqui referida venha a sofrer impasse, este devidamente comprovado, as partes desde já elegem como mediador o SELUR, assegurando-se a presença das partes nos trabalhos. Se ainda assim persistir frustrada a negociação, do que resultará ata devidamente circunstanciada a ser elaborada pelo SELUR, fica avençada a distribuição semestral de importância equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário do empregado, a cada empregado abrangido por esta Convenção, com o ônus advindo disso sendo suportado pelas empresas.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TIQUETE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão tíquetes-refeição, mensal e gratuitamente, aos empregados, juntamente com o pagamento dos salários, cujos valores não terão qualquer incidência ou integração salarial. As empresas também poderão satisfazer a obrigação da concessão de tíquete refeição, através do fornecimento do crédito desses benefícios, usando os CARTÕES MAGNETIZADOS das empresas fornecedoras desses sistemas de refeições e alimentação, dado o atual estágio do

avanço tecnológico do sistema de cartões nas redes de estabelecimentos de alimentos em todo o país.

1 - Para efeito da quantidade, a ser distribuída, as empresas farão a apuração das faltas injustificadas ocorridas no mês imediatamente anterior ao de referência dos salários, sendo que para cada falta injustificada corresponderá a diminuição de 1 (um) tíquete refeição.

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

a) nas faltas atestadas por doença, limitado a 15 (quinze) dias;

b) Nas faltas atestadas por acidente do trabalho, limitado a 60 (sessenta) dias.

3 - O valor do tíquete-refeição deverá ser reajustado, com vigência a partir da competência maio/2022, em 12,47% (doze inteiros e quarenta e sete centésimos por cento) sobre o valor vigente na competência maio/2021. O valor total mensal do tíquete refeição, competência maio de 2022 será de R\$ 527,71 (quinhentos e vinte sete reais e setenta e um centavos) para um total mensal para 25 (vinte e cinco) vales.

As diferenças relativas ao mês de maio/22 serão pagas juntamente com a folha de pagamento salarial de junho de 2022 até o quinto dia útil de julho de 2022.

4 - Os empregados, caso desejem, poderão manifestar opção, perante as empresas, para receberem os tíquetes refeição a título de vale alimentação ou unificadamente como vale alimentação. Se exercida a opção, os tíquetes refeição, embora transformados em vale alimentação, continuarão sendo concedidos com base nos critérios definidos nos itens 1 e 2.

As empresas para acolherem a opção manifestada terão prazo de 60 (sessenta) dias a contar da assinatura da presente norma coletiva. Os empregados somente poderão manifestar nova modificação após decorridos 6 (seis) meses contados da efetivação do último acolhimento das empresas que, conseqüentemente, terão prazo de 2 (dois) meses para efetivarem a nova modificação manifestada.

5 - As empresas poderão, havendo interesse, entregar os tíquetes-refeição com valores unitários faciais, inferiores aos mencionados no item 3 desde que, em contrapartida, aumentem a quantidade dos tíquetes a fim de preservar o valor total mensal.

Nessa mesma hipótese, poderão ainda entregar tíquetes, com valores unitários faciais diferentes uns dos outros, mas sempre, preservando o valor total mensal, naturalmente, em qualquer das hipóteses, observando a proporção da apuração prevista no item 1.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CESTA BASICA/ VALE ALIMENTAÇÃO

A partir de **01 de maio de 2022**, as empresas fornecerão mensal e gratuitamente, a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho, uma cesta básica **in natura** contendo no mínimo, os seguintes mantimentos de primeira linha:

2 pacotes de 5 kg de arroz agulhinha tipo 1	3 latas de 900 ml de óleo de soja
4 pacotes de 1 kg de feijão	2 latas de 140g de extrato de tomate
2 kg de açúcar refinado	2 latas de 135g de sardinha em óleo
1 kg de sal refinado	1 lata de 180 g de salsicha
1 kg de farinha de trigo	1 pote de 300g de tempero completo
1 kg de macarrão	1 lata de 700g de goiabada/marmelada
½ kg de café torrado e moído com selo ABIC	1 caixa de papelão
½ kg de fubá	

1 - O valor do vale alimentação deverá ser reajustado, com vigência a partir da competência maio/2022, em 12,47% (doze inteiros e quarenta e sete centésimos por cento) sobre o valor vigente na competência maio/2021 perfazendo um total de **R\$ 145,10 (cento e quarenta e cinco reais e dez centavos)**. Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, no valor nunca inferior aos mencionados, através de tíquetes, vale alimentação ou cartões magnetizados das empresas fornecedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição ou vale alimentação, para compra de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos.

As diferenças relativas aos meses de maio/22 e junho/22 serão pagas juntamente com a folha de pagamento salarial de julho de 2022 até o quinto dia útil de agosto de 2022.

2 - Na ocorrência de falta de um ou mais produtos constantes da cesta básica, a empresa poderá efetuar a substituição por produto similar.

3 – A cesta **in natura** ou vale-alimentação, na forma do item 1, será concedido também durante o período de gozo de férias e licença-maternidade. No caso de afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo período máximo de 180 (cento e oitenta) dias. Nestas situações especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), efetuar a retirada, nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado.

4 – Perderá o direito ao benefício o empregado que tiver mais de 1 (uma) falta injustificada no decorrer do mês.

5 – O benefício deverá ser entregue aos empregados até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIO MÉDICO HOSPITALAR

As empresas deverão implantar um plano de Convênio Médico, que atenda o empregado e seus dependentes ou, no mínimo o próprio empregado, de adesão opcional.

O plano médico e hospitalar, no valor de R\$171,72 (cento e setenta e um reais e setenta e dois centavos) por vida, 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:

O empregado, optante pelo convênio, pagará 2,5% (dois e meio por cento) do seu salário, através de desconto na folha de pagamento, para participar do convênio, e mais:

1 dependente – desconto de 2,0 % do salário por dependente;

2 dependentes - desconto de 1,8 % do salário por dependente;

3 dependentes - desconto de 1,7 % do salário por dependente;

4 ou mais dependentes - desconto de 1,6 % do salário por dependente, limitado ao total de quatro.

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.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas pagarão, a título de Auxílio Creche, para os empregados pais ou empregadas mães de filhos, com até 06 (seis) anos de idade, o valor correspondente R\$ 60,51 (sessenta reais e cinquenta e um centavos), a partir da competência maio/22.

As empresas ficam isentas da manutenção de creches próprias ou ainda de firmarem convênios creche para o atendimento dos filhos de empregados pais ou empregadas mães.

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA

As empresas concederão seguro de vida, gratuitamente, a todos os seus empregados, por morte do empregado em decorrência de causa natural ou acidental, bem como invalidez permanente. No caso de qualquer uma destas ocorrências a indenização será em valor equivalente a 6 (seis) vezes o valor do piso salarial determinado para a função Auxiliar de Coleta.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL

Na forma do pactuado nesta convenção, não serão admitidas as alterações de denominação de cargos ou funções que objetivem isentar as empresas do cumprimento dos salários normativos ajustados pelas entidades concordantes, salvo no caso de menores e aprendizes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

As partes acordantes estabelecem que o Contrato de Experiência terá prazo máximo de 90 (noventa) dias, podendo sofrer durante esse período, uma única prorrogação, sem prejuízo de sua natureza de contrato a termo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES EM CTPS E DOCUMENTOS ADMISSIONAIS

As empresas cuidarão para que nas Carteiras Profissionais de seus empregados, sejam anotados os cargos efetivos dos mesmos, respeitadas as estruturas de cargos e salários existentes nas mesmas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DOCUMENTOS

As empresas ficam obrigadas, quando da admissão de seus empregados, a fornecer as cópias dos contratos de trabalho e quaisquer outros documentos que resultem do vínculo laboral que sejam firmados na sua vigência.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS

É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de trabalho, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria, para verificar eventual vício de vontade.

Parágrafo 1º. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Parágrafo 2º As empresas que adotarem o termo de quitação, terão como referência o modelo acordado entre o **SELUR** e o **SIEMACO SANTOS**.

Parágrafo 3º. É facultado às empresas firmar diretamente, consoante modelo próprio e dispensada a presença do Sindicato Profissional, Termo de Quitação com os

respectivos empregados cuja remuneração, nos termos da cláusula quarta da CCT – Reajuste Salarial, situe-se na faixa da livre negociação salarial.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS CONTRATUAIS

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. A multa será devida a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia útil após o prazo legal estabelecido.

Parágrafo primeiro - As empresas efetuarão as homologações das rescisões contratuais de trabalho acima de um ano no Sindicato que tiver sede ou subsede no município de atuação da empresa, sendo certo que o sindicato laboral poderá se deslocar até o local, condicionado ao envio prévio pela empresa do termo de rescisão, ou, mesmo, por via remota em plataforma digital específica disponibilizada por ele.

Parágrafo segundo - As empresas comunicarão por escrito ao empregado desligado, conforme previamente estabelecido com o Sindicato da categoria, a data e local para quitação da rescisão, fornecendo-lhe cópia da mesma.

Parágrafo terceiro - Fica estipulada a multa de 1 (hum) dia de salário de cada empregado, paga diretamente ao mesmo, toda vez que a empresa marcar a homologação com o mesmo e sem motivo justificado deixar de comparecer ao local designado para a homologação.

Parágrafo quarto - 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 quinto – Caso ocorra ressalva pelo SIEMACO SANTOS no termo de rescisão, tal ressalva não prejudicará a homologação e, conseqüentemente, o levantamento das verbas rescisórias, ou ainda eventual obtenção de direitos trabalhistas ou previdenciários.

Parágrafo sexto - Fica estipulada a multa de (hum) salário base da categoria, paga diretamente ao empregado, quando a empresa efetuar a homologação com o mesmo sem a participação do sindicato profissional, ressalvados os casos em que este não se fizer presente, inclusive por via remota, ao local previamente ajustado com a empresa e o empregado para a homologação.

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

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPENSAS COLETIVAS

Ocorrendo dispensa coletiva de empregados, exceto nos casos de baixa produtividade, incompatibilidade profissional, prática de falta grave, impossibilidade econômico-financeira da empresa, ou sua extinção, serão observados os seguintes critérios:

- 1 - primeiramente, serão desligados os trabalhadores que, consultados, optarem pela dispensa.
- 2 - em seguida, serão demitidos os empregados que estiverem recebendo benefícios de aposentadoria definitiva da previdência social ou alguma forma de previdência privada.
- 3 - finalmente, os empregados de menor tempo de casa e dentre esses os solteiros e os de menor encargo de família.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RECURSOS HUMANOS: ESTRUTURA DE APOIO PARA RELACIONAMENTO COM FUNCIONÁRIOS

As empresas, que contarem com mais de 300 (trezentos) empregados, na somatória total do seu contingente na base de atuação do SIEMACO-SANTOS, atenderão a seguinte condição:

Considerando o perfil sócio ambiental da média dos trabalhadores das empresas de limpeza urbana e portanto da necessidade de uma adequada abordagem eclética de Recursos Humanos em relação a esse público, as empresas disporão de um profissional com formação universitária, na área de Ciências Humanas, com formação em qualquer das seguintes modalidades: Psicologia ou Serviço Social ou Pedagogia ou Administração de Empresas ou Administração de Recursos Humanos, ou análoga no campo das Ciências Humanas, tendo o foco de sua atuação na empresa voltado para o relacionamento com os trabalhadores, nos vários campos de Recursos Humanos, para o atendimento do conjunto total do seu quadro funcional. Essa atuação deve ser voltada, principalmente, às atividades de planejamento e realização de treinamentos, aprimoramento profissional, recrutamento e seleção, apoio de cultura e lazer, programas que a empresa, voluntariamente, desenvolva no campo do relacionamento sócio ambiental.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

Considerando que as empresas, na qualidade de empregadoras, são controladoras dos dados pessoais que recebem de seus trabalhadores e que o sindicato profissional é o controlador dos dados pessoais recebidos desses trabalhadores, dos seus associados, funcionários e dirigentes, e que ambos são responsáveis pelas informações que se referem à pessoa, incluindo, mas não somente, a coleta, produção, recepção, reprodução, distribuição, transmissão, armazenamento e eliminação dessas informações;

Considerando que em razão da relação trabalhista e sindical existe obrigação legal de tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores entre as partes, seja para atendimento dos legítimos interesses dos sindicatos laborais, seja para o exercício regular dos direitos dos trabalhadores, nos termos do artigo 10 da Lei 13.709/2018.

Fica estabelecido que as empresas e sindicatos laborais poderão proceder reciprocamente ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, devendo a empresa fornecê-los ao sindicato laboral, mediante envio de solicitação formal de acordo com a lei.

Em qualquer hipótese, fica garantido a todos os trabalhadores o direito a um correto tratamento dos seus dados pessoais antes, durante e após o contrato de trabalho, bem como o direito à confirmação da existência de tratamento de seus dados, direito de acesso aos dados, direito de correção dos dados, direito de bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou tratados em desacordo com a LGPD e o direito de revogação do consentimento.

Outras estabilidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO

Serão garantidos emprego ou salário, nas seguintes situações:

A) Serviço Militar

Fica assegurada a estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do Serviço Militar, desde a data do engajamento até 60 (sessenta) dias após o desengajamento como previsto na Lei nº 4.375/64.

B) Gestante

À gestante aplica-se o contido no Art. 7, inciso XVIII da C. F. e Art. 10, inciso II, alínea b, das Disposições Constitucionais Transitórias.

Parágrafo Único – Para fazer jus à estabilidade provisória, nos termos do “*caput*” desta cláusula, a empregada grávida deverá comunicar o estado gravídico, no ato da dispensa ou, em caso de desconhecimento, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, contados da comunicação do rompimento do contrato de trabalho, hipótese em que ser-lhe-á assegurado o direito à reintegração ao cargo que ocupava.

C) Mães Adotantes

As empresas concederão, licença remunerada de 30 (trinta) dias para as empregadas que adotarem, juridicamente, crianças na faixa etária de 0 (zero) a 6 (seis) meses de idade.

D) Acidente de Trabalho

Aos empregados afastados do serviço por acidente do trabalho será concedida estabilidade prevista em lei (Lei nº 8.213/91 – Artigo 118: “O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente”).

E) Aposentadoria / Estabilidade

Aos empregados que contarem com 3 (três) anos ou mais na empresa e estiverem a 6 (seis) meses da aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade.

“A caracterização do direito à essa estabilidade provisória depende também da comunicação do empregado à empresa, por escrito, sob protocolo, a partir do momento da aquisição do direito até o prazo de 30 dias, após o que o direito estará prescrito”.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADAS DE TRABALHO

A jornada admitida na categoria compreende 220 (duzentos e vinte) 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 - As remunerações dos DSR's (Descanso Semanal Remunerado) e dos Feriados não compensados serão refletidas nos pagamentos de férias e 13º salários dos empregados, inclusive quando indenizados.

Parágrafo terceiro - Será concedido intervalo intrajornada, de acordo com o artigo 611-A, da CLT, com no mínimo 30 (trinta) minutos para refeição e descanso, se usufruído de forma não fracionada, 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 quarto - Em casos de concessão de intervalo intrajornada de 01(uma) hora, é facultado à empresa, ante a natureza do serviço, o seu fracionamento, que poderá ocorrer nos intervalos de cada viagem, respeitado período mínimo de 15 (quinze) minutos em cada um deles.

Parágrafo quinto - Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo terceiro, 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 sexto - O trabalho em turnos ininterruptos de revezamento sujeita as empresas ao cumprimento das normas constitucionais e legais existentes.

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

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

Parágrafo décimo - Os cargos de direção e gerência, considerados de confiança pela empresa, serão dispensados do controle de jornada, nos termos do art. 611-A, da CLT, não fazendo jus a horas extras, inclusive em viagens a serviço.

Parágrafo décimo primeiro – Os empregados que estiverem em “home office” poderão ser dispensados do controle de jornada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - OUTRAS 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 trabalhista na área de higiene do trabalho.

Parágrafo terceiro - A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal de trabalho.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADES INSALUBRES

Quando necessárias, as prorrogações independarão de licença prévia da autoridade trabalhista.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Considerando que o serviço de limpeza urbana sem interrupção é essencial e indispensável à população, as categorias profissional e econômica reconhecem como necessário o trabalho aos domingos e feriados, desde que concedida uma folga compensatória na semana ou pagamento em dobro do dia trabalhado, garantindo-se aos trabalhadores pelo menos 1 (uma) folga aos domingos a cada 5 (cinco) semanas.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FOLGA COMPENSATÓRIA

Que a folga compensatória não seja coincidente com o dia de domingo e feriado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SISTEMA COMPENSAÇÃO DE HORAS ("BANCO DE HORAS")

1. Faculta-se às empresas adotarem sistema de jornada de trabalho, conforme as características necessárias às especificações de seus setores de trabalho, tanto os operacionais, técnicos, logísticos ou administrativos

2. O Sistema, ora facultado, deverá ser negociado entre as empresas e o Sindicato, e atenda, fundamentalmente, o disposto no artigo 59, § 2º da CLT, no que se refere a jornada máxima de 10 (dez) horas, sendo garantidas minimamente as seguintes regras para a compensação:

2.1. - Para o limite mensal:

2.1.1. Ao final de cada mês, após a adoção do banco de horas, o saldo credor das horas extras do mês será pago, no próprio mês, na proporção de 50% da quantidade de horas, a título de horas extraordinárias com o adicional legal de 50%;

2.2. - Para o limite semestral e anual:

2.2.1.- Decorrido o período de 6 meses da implantação do Banco de Horas, as horas a crédito dos empregados deverão ser pagas, a título de horas extraordinárias com o adicional de 50%; os eventuais saldos devedores serão automaticamente debitados para compensação no período seguinte, até o limite de 1 ano.

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

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

2.2.4.- As empresas que adotarem o banco de horas, terão como referência o modelo acordado entre o **SELUR** e o **SIEMACO SANTOS**.

2.2.5 - É facultado as empresas utilizarem o trabalho dos seus empregados em jornadas diárias fixas, pré-determinadas ou variáveis, desde que a natureza dos serviços exija esta condição, a exemplo dos setores de coleta de lixo nos quais os itinerários ou circuitos podem terminar antes ou após a jornada adotada por cada empresa. No caso da jornada variável, o sistema contemplará jornadas que variem entre "6" (seis) e "10" (dez) horas diárias.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 um tempo 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, a função de Auxiliar de Coleta, função essa, relativa as atividades do setor, ou seja: Coleta de resíduos industriais e de grandes geradores comerciais, executam trabalhos externos (artigo 62 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 3º da Portaria MTPS 3.626, de 13 de novembro de 1991.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO

Nas jornadas superiores a 06 (seis) 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% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para refeição e descanso.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTROLE DE PONTO POR EXCEÇÃO: ATRASOS, FALTAS, SAÍDAS ANTECIPADAS FAC

É facultado às empresas adotarem o controle de ponto por exceção, que consiste na possibilidade de a marcação de ponto ocorrer somente em situações excepcionais, ou seja, em casos de atrasos, faltas, horas extras, licenças, férias ou afastamentos, considerando que os horários de entrada, saída ou intervalos já estão pré-estabelecidos.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas se obrigam a receber os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço emitidos pelo órgão previdenciário competente e seus conveniados, bem como os emitidos pelos serviços médicos e odontológicos do sindicato profissional e seus conveniados.

Parágrafo primeiro: Os atestados físicos de cópia enviada por meio eletrônico de até 02 (dois) dias de afastamento deverão ser entregues na empresa, no prazo de 48 horas, para apreciação do setor responsável. Os atestados físicos de cópia enviada por meio eletrônico de período superior ao supracitado deverão ser entregues pessoalmente na empresa pelo empregado para que este seja avaliado pelo setor médico, salvo os casos em que o trabalhador esteja fisicamente incapacitado de fazê-lo.

Parágrafo segundo: Os atestados emitidos digitalmente pela origem, dispensam a entrega física, não isentando, porém, da avaliação médica no caso de o afastamento ser superior a 02 (dois) dias.

Parágrafo terceiro: Caso o empregado não compareça a empresa para entregar o atestado físico e submeter-se a avaliação médica de que trata o parágrafo primeiro, sem motivo justificado, a empresa poderá considerar o respectivo período de ausência como falta injustificada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

O empregado estudante em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido pelo poder competente, terá abonada a falta para prestação de exames escolares, desde que avise seu empregador, no mínimo 48 (quarenta e oito) horas antes, sujeitando-se a comprovação posterior.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Eventuais interrupções do trabalho, ocasionadas por culpa da empresa ou decorrentes de caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas e nem trabalhadas posteriormente, sob a rubrica de compensação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES - TEMPO DE TROCA

Não será considerado tempo à disposição do empregador, salvo se houver obrigatoriedade de a troca ser realizada na empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 25/02/11, 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, por meio do acesso aos computadores da empresa, via “login” e senha individual para os empregados da área administrativa e dos pontos fixos operacionais, 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) Para os demais empregados, não contemplados no *caput*, as empresas deverão encaminhar documento de adesão ao SIEMACO-SANTOS, 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TRABALHO EM HOME OFFICE

Considerando as ferramentas tecnológicas de trabalho que possibilitam o seu desenvolvimento à distância, sem impactar na produtividade, as partes asseguram a possibilidade de implantar a modalidade de trabalho em *home office*, seja ele em período integral ou híbrido (presencial e remoto), ocasião em que as convocações para retorno ao trabalho presencial se darão por simples comunicação do superior hierárquico, para o atendimento no prazo mínimo de 48 (quarenta e oito horas), seja por *e-mail* ou até mesmo via aplicativo de mensagem.

Parágrafo primeiro. Eventuais equipamentos necessários e/ou suportes fornecidos em quantidade suficiente para a execução da atividade, por mera liberalidade da empresa, não integram a remuneração do empregado.

Parágrafo segundo. Considera-se como local de trabalho e base territorial dos empregados na modalidade *home office*, a cidade de endereço da empresa empregadora.

Parágrafo terceiro. Enquanto perdurar a modalidade de trabalho em *home office*, a empresa manterá o fornecimento do vale refeição/alimentação previsto em cláusula da presente CCT.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS FRACIONAMENTO

A critério do empregador e desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - BEBEDOURO

As empresas se obrigam a manter água potável em todas as garagens.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - VESTIÁRIOS

As empresas se obrigam a dispor de local apropriado com armários e sanitários.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - USO DA PLATAFORMA OPERACIONAL

Considerando que, nos termos da Convenção 155 da OIT, que tem natureza constitucional, as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores são entidades legitimadas a implementar e reexaminar as condições e práticas nacionais que melhor sirvam à segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho;

Considerando que o uso da plataforma operacional, popularmente conhecida como “estribo”, nada mais é do que um verdadeiro EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO COLETIVA – EPC, na medida em que serve tão somente como instrumento de apoio ao trabalho por eles desenvolvido, possibilitando aos trabalhadores a melhor e menos cansativa forma de realizar suas funções, durante a coleta de lixo.

Concluem os signatários que a utilização da Plataforma Operacional, pelos profissionais da coleta, como medida que se impõe para a própria segurança e bem-

estar dos trabalhadores, sendo, portanto, 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

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

Uniforme

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

As empresas fornecerão, gratuitamente, uniformes à todos os seus empregados, quando obrigatório seu uso.

- 1** - O primeiro uniforme será fornecido na admissão.
- 2** - O segundo uniforme será fornecido após 15 (quinze) dias da admissão.
- 3** - Os uniformes serão substituídos sempre que necessário.
- 4** - Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa ficará obrigada a restituir-lhe em dobro o respectivo valor, na forma do art. 462 da CLT.
- 5** - 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORMES

A higienização dos uniformes é de responsabilidade dos empregados, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum, conforme parágrafo único do Artigo 456-A da Lei 13.467, de 2017.

CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÃO DE CIPA

O SIEMACO-SANTOS poderá acompanhar o processo eleitoral da CIPA nas empresas, sempre observando as disposições das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - TREINAMENTO

As empresas se comprometem a efetuar treinamento dos funcionários que efetuam a atividade de prensa de compactação de acordo com a necessidade do equipamento.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS

As empresas, desde que solicitadas por escrito e com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, fornecerão a seus empregados, o atestado de afastamento e salários, para o requerimento de benefícios previdenciários.

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - VACINAÇÃO COVID 19

O combate à pandemia decorre da promoção de políticas públicas, que incluem a obrigatoriedade de campanhas de imunização, regidas pelo Ministério da Saúde, com apoio das Secretarias de Saúde Estaduais e Municipais. No caso da COVID-19, que não possui caráter ocupacional, como forma de envidar a união de esforços, as empresas e o SINDICATO PROFISSIONAL se empenharão, por meio de divulgação e conscientização, para que todos os trabalhadores da categoria busquem a imunização completa perante os órgãos de saúde, observadas as disposições do Poder Público.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ESTATÍSTICAS

As empresas fornecerão ao SIEMACO-SANTOS as cópias das CATs (Comunicação de Acidente de Trabalho) e dos requerimentos de auxílio doença emitidas aos empregados.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

Na hipótese do empregado ser encaminhado ao INSS para recebimento de benefício previdenciário, e tenha este sido negado ou cessado, deverá o mesmo retornar a empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após comunicação do INSS. Fica, outrossim, acordado, que o empregado deverá informar a empresa as decisões de deferimento ou indeferimento e/ou demais movimentações de benefícios e/ou aposentadoria, no prazo máximo de 48 horas após comunicação, sob pena de não poder requerer qualquer verba inerente ao período não informado.

Parágrafo primeiro - Caso o empregado opte por recorrer da decisão do INSS, pelas vias administrativas ou judiciais, e não retorne ao trabalho, deverá entregar à empresa, por escrito, a intenção de recurso, ficando durante o período com o contrato de trabalho suspenso até que volte a laborar, cumprindo os trâmites legais de retorno ao trabalho.

Parágrafo segundo - Anualmente, o empregado afastado deverá comunicar a empresa a sua respectiva situação, considerando os efeitos da presente cláusula coletiva de trabalho.

Parágrafo terceiro - Nas hipóteses previstas nesta cláusula, e nos casos de afastamentos deferidos por aposentadoria por invalidez pelo órgão previdenciário, fica facultado às empresas o encerramento de convênios ou planos de saúde dos dependentes do empregado.

Parágrafo quarto - Aos dependentes dos empregados afastados por concessão de benefícios previdenciários será garantido convênio médico, porém, observando o limite de 180 dias, a contar do 1º dia de afastamento. Após este período, a reinclusão do dependente no convênio somente ocorrerá, mediante requerimento do titular, quando do seu retorno às atividades laborais.

Parágrafo quinto - Para o empregado que já se encontra afastado, esta cláusula terá eficácia a partir de 180 dias da presente data-base.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS

As empresas colocarão a disposição do SIEMACO-SANTOS quadro de avisos nos locais de trabalho para a afixação de comunicados oficiais da categoria profissional, desde que, não contenham matéria político partidária ou ofensiva a quem quer que seja, devendo esses avisos serem enviados ao setor competente da empresa, que se encarregará de afixá-los prontamente.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

As empresas liberarão os delegados sindicais e os membros da CIPA, este limitado a 2 (dois) por empresa, sem prejuízo da remuneração, para participarem de congressos seminários, eventos, cursos ou outras atividades sindicais, por um ano, sendo 10 (dez) dias no seu total e com o máximo de duração de 3 (três) dias para cada evento, desde que expressamente comunicado pelo **SIEMACO-SANTOS**, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias de cada evento.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas contribuirão em favor do **SIEMACO-SANTOS** com a importância equivalente a 0,5% (cinco décimos por cento) e ao **SELUR** com a importância equivalente a 0,3% (três 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, incluindo o 13º salário (décimo terceiro salário), bem como apresentarão cópia desta última, que ficará arquivada.

Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito.

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

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 10% (dez 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 SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 1,00% do salário nominal, 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, a qualquer tempo, o desejo de oposição ao desconto da contribuição negocial, conforme assembleia, desde que o faça de maneira individual e por escrito, sendo entregue na secretaria da sede da entidade sindical.

b) Em havendo defesa expressa da empresa, esta terá o direito de restituição de quaisquer contribuições sindicais, perante o sindicato laboral, em caso de decisão judicial, acordo individual homologado judicialmente 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 dê ciência ao sindicato laboral quando for citada.

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.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - RETOMADA DE NEGOCIAÇÃO

Fica salvaguardado o direito e o dever recíproco dos signatários desta convenção para, a qualquer momento, por iniciativa de qualquer das partes, retornarem à mesa de negociação coletiva, a fim de discutirem e ajustarem questões gerais decorrentes da entrada em vigência de novas leis, medidas provisórias, decretos, portarias e outros preceitos legais que venham alterar e ou conflitar com a regular aplicação dos termos pactuados neste instrumento coletivo de trabalho.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - REUNIÕES DE AVALIAÇÕES

As partes pactuantes assumem o compromisso de buscar solucionar as dúvidas que surgirem durante a vigência deste instrumento normativo, através de reuniões conjuntas, nas quais poderão ser convidadas as empresas envolvidas a fim de se solucionar através do entendimento e do diálogo as questões apresentadas.

Parágrafo Único – As partes, de comum acordo, poderão elaborar calendário com a finalidade de dar cumprimento ao disposto nesta cláusula.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Cópias da presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão ser afixadas, em local visível, nas sedes das entidades dentro de 05 (cinco) dias da data do ajuste, dando-se assim, cumprimento ao disposto no Art. 614 da CLT, e Decreto nº 229/67, além do protocolo e arquivamento deste instrumento no Ministério do Trabalho.

}

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 ASSEMBLÉIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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